

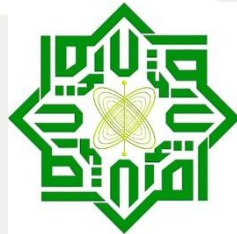


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GRATITUDE (BERSYUKUR)
TERHADAP PSYCHOLOGICAL WELL-BEING KARYAWAN
PT. INDAH KIAT PULP & PAPER, TBK RIAU**

TESIS



UIN SUSKA RIAU

**Disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan
mendapatkan gelar Magister Psikologi
Program Studi Psikologi Program Magister
Peminatan Psikologi Industri & Organisasi**

**Oleh
MAULINA AMALIA SARI, S.Psi
NIM : 21860225301**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2021**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GRATITUDE
TERHADAP PSYCHOLOGICAL WELL-BEING KARYAWAN
PT. INDAH KIAT PULP & PAPER, TBK
PERAWANG - RIAU**

OLEH :
MAULINA AMALIA SARI
21860225301

Telah dinyatakan memenuhi syarat untuk diajukan pada ujian tesis pada tanggal
23 Februari 2021.

Pembimbing I


Prof. Dr. Khairunnas, M.Ag
NIP. 19720828 200604 1 002

Pembimbing II


Dr. Harmaini, M.Si
NIP. 19720724 200701 1 019

Mengetahui :

Ketua Program Studi Psikologi Program Magister Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Ttd.


Dr. Vivik Shofiah, M.Si

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGESAHAN PENGUJI

Tesis yang ditulis oleh :

Nama Mahasiswa : Maulina Amalia Sari
NIM : 21860225301
Judul Tesis : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gratitude Terhadap Psychological Well-Being Karyawan PT. Indah Kiat Pulp & Paper, Tbk Perawang.

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Magister Psikologi (S2) Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dan disetujui untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna memperoleh gelar Magister Psikologi (M.Psi).

Diuji pada : .

Hari / Tanggal : Selasa / 23 Februari 2021

Bertepatan dengan : 11 Rajab 1442 H

TIM PENGUJI

(.....) **Ketua,**
Dr. Nurhasnawati, M.Pd
NIP. 19680206 199303 2 001

(.....) **Sekretaris,**
Dr. Harmaini, M.Si
NIP. 19720724 200701 1 019

(.....) **Penguji I,**
Dr. Ahmaddin Ahmad Tohar, Lc, M.A
NIP. 19660605 200312 1 002

(.....) **Penguji II,**
Dr. Khairil Anwar, MA
NIP. 19740713 200801 1 011

(.....) **Penguji III,**
Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag
NIP. 19720828 200604 1 002

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSYARATAN PUBLIKASI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa Tesis yang berjudul:

“Pengaruh Budaya Organisasi dan Gratitude Terhadap Psychological Well-Being Karyawan PT. Indah Kiat Pulp & Paper, Tbk Perawang - Riau”

Adalah karya penelitian saya sendiri dan tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik, serta tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang ditulis dengan acuan yang disebutkan sumbernya, baik dalam naskah karangan dan daftar pustaka. Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi, baik tesis beserta gelar magister saya dibatalkan serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Publikasi sebagian atau keseluruhan isi Tesis pada jurnal atau forum ilmiah harus menyertakan tim pembimbing sebagai *author* dan Fakultas Psikologi UIN SUSKA RIAU sebagai institusinya.

Apabila saya melakukan pelanggaran dari ketentuan 1 dan 2, maka saya bersedia mendapatkan sanksi akademik yang berlaku.

Pekanbaru, 14 Februari 2021

Maulina Amalia Sari
21860225301

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KATA PENGANTAR

Segala bentuk puji dan syukur hanya pantas dialamatkan kepada Allah SWT, tuhan semesta alam. Tiada yang pantas dipuji dan disembah selain Dia. Dialah Allah, tuhan yang maha besar yang tidak pernah butuh dibesarkan, tuhan yang maha agung yang tidak pernah butuh diagungkan, dan tuhan yang maha melindungi yang tidak pernah butuh perlindungan. Berkat nikmat, karunia, dan ma'udahnya peneliti bisa menyelesaikan karya tulis ilmiah ini.

Sholawat serta salam senantiasa tetap tucurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Rasul yang telah memberikan keteladan yang mulia dalam seluruh aspek kehidupan, termasuk didalamnya kerja keras, sabar, do'a, tawakkal, dan kegigihan dalam mencapai cita-cita. Serta tidak lupa pula sholawat dan salam untuk keluarga, sahabat dan seluruh umat yang mengikuti jejak dan langkahnya hingga akhir zaman.

Dalam proses pembuatan Tesis ini banyak pengalaman berharga yang dilalui dan dirasakan, pengalaman tersebut peneliti jadikan sebagai *tarbiyyah* untuk pendewasaan diri dan pemikiran. Yang pada akhirnya sampailah kepada puncak kebahagiaan, dengan terlewatnya berbagai jenjang tangga kehidupan. Semoga Allah selalu memberikan nikmat dan karunianya, supaya peneliti tetap

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

semangat dalam meraih cita-cita dan seluruh impian. Peneliti menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh sebab itu peneliti sangat membutuhkan masukan, arahan, dan perbaikan dari berbagai pihak, demi kemajuan ilmu pengetahuan. Atas bantuan, bimbingan dan dukungan yang telah diberikan, pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Rektor UIN SUSKA RIAU.
2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Psikologi UIN SUSKA RIAU dan juga sebagai Dosen Pembimbing I yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dalam penyelesaian penelitian ini.
3. Bapak Dr. Yasmaruddin Bardansyah, Lc, M.A., selaku Wakil Dekan I, Ibu Dr. Zulhidah, M.Pd., selaku Wakil Dekan II, serta Ibu Dr. Nurhasnawati, M.Pd., selaku Wakil Dekan III Fakultas Psikologi UIN SUSKA RIAU.
4. Ibu Dr. Vivik Shofiah, M.Si., sebagai Ketua Program Studi Magister Psikologi UIN SUSKA RIAU, yang selalu memberikan arahan demi kebaikan dan kelangsungan studi peneliti.
5. Bapak Dr. Harmaini, M.Si., selaku Penasehat Akademik dan juga sebagai Dosen Pembimbing II yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dalam penyelesaian penelitian ini.
6. Bapak Dr. Ahmadin Ahmad Tohar, LC, M.A., selaku Nara Sumber I dan juga sebagai Dosen Penguji I dalam penelitian ini, yang selalu memberikan bimbingan dan arahan demi kebaikan dan kelangsungan studi peneliti.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bapak Dr. Khairil Anwar, M.A., selaku Nara Sumber II dan juga sebagai Dosen Penguji II dalam penelitian ini, yang selalu memberikan bimbingan dan arahan demi kebaikan dan kelangsungan studi peneliti.

Ibu Dr. Yulita Kurniawaty Asra, M. Psi, Psikolog, sebagai Sekretaris Program Studi Magister Psikologi UIN SUSKA RIAU, yang selalu memberikan arahan dan bantuan bagi peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.

Ibu Dr. Amirah Diniaty, M.Pd., Kons., sebagai Ketua Program Studi Magister Psikologi UIN SUSKA RIAU yang pertama, dari awal program S2 Psikologi UIN ini berjalan, selalu senantiasa memberikan arahan demi kebaikan dan kelangsungan studi peneliti.

10. Kedua orang tua peneliti: Ir. H. Fahmi Asnan Kasry (Alm) dan Hj. Amsiah Zaharum. Yang mencintai peneliti melebihi cintanya kepada dirinya sendiri, yang lebih mementingkan kebahagiaan peneliti daripada kebahagiaannya sendiri, dan yang telah menjadi teladan bagi peneliti dalam seluruh aspek kehidupan, baik dari kerendahan hati, ketaatan beragama, maupun semangat dan kerja keras dalam meraih mimpi dan cita-cita. Terimakasih Papa Mama atas semua kasih sayang dan untuk semua do'a terbaik yang telah diberikan selama ini. Serta untuk kedua mertua peneliti: Masrul dan Leniwati. Terimakasih Papa Mama Mertua untuk do'a terbaik yang telah diberikan. Untuk Suami tercinta Fegri Yanto, S. Kom yang selalu memberikan support luar biasa dan do'a nya tiada henti dan kedua buah hati tersayang "Nadine dan Najid", NadNaj merupakan penyemangat dalam menyelesaikan penelitian ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

12. Untuk adik-adik peneliti : Hafiz, Dewi (istri Hafiz), Hanna, Eko (suami Hanna), Ade, Dewi (istri Ade), Yudi, Rani (istri Yudi), Yoga dan Teguh. Terimakasih untuk *support* dan semua do'a terbaik untuk peneliti.
13. Seluruh Dosen pada program studi Magister Psikologi UIN SUSKA RIAU. Yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Terimakasih atas ilmu dan bimbingan yang telah diberikan selama ini, semoga ilmu yang diberikan dinilai sebagai amal jariyah, dan semoga ilmu yang diperoleh peneliti dapat membawa berkah dalam kehidupan.
14. Seluruh pegawai akademik Fakultas Psikologi UIN SUSKA RIAU dan pegawai Prodi S2 Psikologi "Kak Faiza", terimakasih atas dukungan dan pelayanan terbaik untuk semua mahasiswa Magister Psikologi UIN.
15. Bapak Hasanuddin The selaku Direktur PT. IKPP, Tbk Perawang dan Bapak Hendrik Halim selaku Kepala Divisi HRD PT. IKPP, Tbk Perawang.
16. Untuk *Recruitment Team* PT. IKPP, Tbk Perawang: Bapak Tjie Guan selaku *Recruitment Head* (atasan peneliti di kantor) terimakasih untuk *support*-nya ke peneliti, serta untuk team kerja peneliti Silvia, Rino, Dudi, Sandro, dan Dede (*we are Super Solid Team*). Terimakasih atas *support*, do'a terbaik, motivasi, dan bantuannya selama ini. Rumah kedua inilah yang membuka inspirasi peneliti untuk melakukan penelitian *Psychological Well-Being* ini.
17. Semua keluarga besar peneliti yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu. Terimakasih atas semua do'a terbaik dan dukungannya selama ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Sahabat terbaik peneliti sepanjang masa: *My Beckham 08* yang selalu sedia menjadi teman dalam berjuang dan sahabat tersayang *Do Positive Ame Bonsay*, Denok, Uchi, dan Megha. Terimakasih untuk semua do'a terbaik.
3. Sahabat peneliti di kelas Magister Psikologi UIN SUSKA RIAU angkatan pertama, atau yang lebih akrab disebut K13 (Kelompok 13): Kosma Andri, Ame Bonsay, Miss Ayu, Inaz, Devi, Mela, Fini, Fia, Arin, Alfi, Aidia dan Uki. Terimakasih atas *support*, motivasi dan semua do'a terbaik untuk kita K13.
4. Sahabat peneliti di Peminatan PIO: Ameria Bonsay, Rakhmi, Kak Tuti dan Kosma Sugeng. Terimakasih atas *support*, semua do'a terbaik, motivasi, nasehat, bahkan untuk *alarm* tuntaskan Tesis ini selalu hidup setiap hari dari Rakhmi Mashita, serta sahabat peneliti yang termasuk di group HIMA semuanya tanpa terkecuali. Terimakasih untuk semua dukungan dan kenangan kita selama ini.

Mohon maaf jika ada yang tidak tertulis dan tersebut namanya. Tidak ada maksud peneliti untuk membedakan antara sahabat satu dengan yang lainnya. Semoga Allah SWT memuliakan kita semua. Harapan peneliti, semoga karya ini memberikan sumbangan dan dapat menjadi inspirasi bagi kemajuan ilmu pengetahuan, serta memberikan manfaat bagi masyarakat luas.

Pekanbaru, 17 Desember 2020

Peneliti

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBARAN PENGESAHAN PEMBIMBING	i
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSYARATAN PUBLIKASI.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
PEDOMAN TRANSLITERASI	x
ABSTRAK	xi
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	20
C. Batasan Masalah	21
D. Rumusan Masalah	21
E. Tujuan Penelitian	21
F. Manfaat Penelitian	22
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	 22
A. <i>Psychological Well-Being</i> (Kesejahteraan Psikologis)	22
1. Pengertian <i>Psychological Well-Being</i> (Kesejahteraan Psikologis)	22
2. Faktor-Faktor <i>Psychological Well-Being</i> (Kesejahteraan Psikologis) ..	25
3. Dimensi-Dimensi <i>Psychological Well-Being</i> (Kesejahteraan Psikologis) ..	29
B. Budaya Organisasi	31
1. Terminologi Budaya (<i>Culture</i>)	31
2. Pengertian Budaya Organisasi	32
3. APP Sinar Mas (<i>APP Culture</i>)	34
4. Karakteristik Budaya Organisasi	37
5. Nilai-Nilai Budaya Organisasi Disinkronkan Dalam Budaya APP	39
6. Fungsi-Fungsi Budaya Organisasi	44
7. Jenis-Jenis Budaya Organisasi	45
8. Evaluasi Fungsi Budaya Organisasi	46
C. <i>Gratitude</i> (Bersyukur)	49
1. Pengertian <i>Gratitude</i> (Bersyukur).....	49
2. Dimensi-Dimensi <i>Gratitude</i> (Bersyukur)	51
3. Makna <i>Gratitude</i> (Bersyukur) Menurut Islam	54

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Hubungan <i>Gratitude</i> (Bersyukur) dengan <i>Psychological Well-Being</i>	56
D. Profil PT. Indah Kiat Pulp and Paper, Tbk Perawang	57
1. Sejarah Singkat Perusahaan	57
2. Karyawan APP Sinar Mas	58
3. Visi dan Misi Perusahaan	62
E. Kajian Penelitian Yang Relevan	63
F. Kerangka Berpikir	64
G. Kerangka Berpikir	68
BAB III METODE PENELITIAN	54
A. Jenis Penelitian	54
B. Tempat dan Waktu Penelitian	70
Populasi dan Sampel Penelitian	70
1. Populasi Penelitian	70
2. Sampel Penelitian	72
3. Teknik Sampling	74
D. Variabel Penelitian	74
E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	75
1. Teknik Pengumpulan Data	75
2. Instrumen Pengumpulan Data	75
F. Validitas dan Reliabilitas Instrumen	85
1. Uji Validitas	85
2. Uji Reliabilitas	85
G. Teknik Analisis Data	86
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	63
A. Pelaksanaan Penelitian	87
B. Hasil Penelitian	88
1. Jumlah Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin	88
2. Jumlah Subjek Penelitian Berdasarkan Usia	89
3. Tingkat Pendidikan Subjek Penelitian	90
C. Kategorisasi Data Penelitian	91
1. Budaya Organisasi (APP Culture)	92
2. <i>Gratitude</i> (Bersyukur)	93
3. <i>Psychological Well-Being</i>	95
D. Uji Asumsi	97
1. Uji Normalitas	97
2. Uji Linieritas	98
E. Uji Hipotesis Penelitian	100
1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap <i>Psychological Well-Being</i>	101
2. Pengaruh <i>Gratitude</i> terhadap <i>Psychological Well-Being</i>	102
3. Pengaruh Budaya Organisasi dan <i>Gratitude</i> terhadap PWB	102
F. Kekuatan Pengaruh Budaya Organisasi APP dan <i>Gratitude</i> Terhadap PWB	104
G. Analisis Tambahan	106

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Uji Perbedaan Berdasarkan Jenis Kelamin	106
2. Uji Perbedaan Berdasarkan Usia	108
3. Uji Perbedaan Berdasarkan Tingkat Pendidikan	110
4. Pembahasan	111
1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap <i>Psychological Well-Being</i>	111
2. Pengaruh <i>Gratitude</i> terhadap <i>Psychological Well-Being</i>	114
3. Pengaruh Budaya Organisasi dan <i>Gratitude</i> terhadap <i>PWB</i>	117
5. Keterbatasan Penelitian	120
BAB V PENUTUP	121
5.1 Kesimpulan	121
5.2 Saran	122

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN - LAMPIRAN

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

DAFTAR TABEL

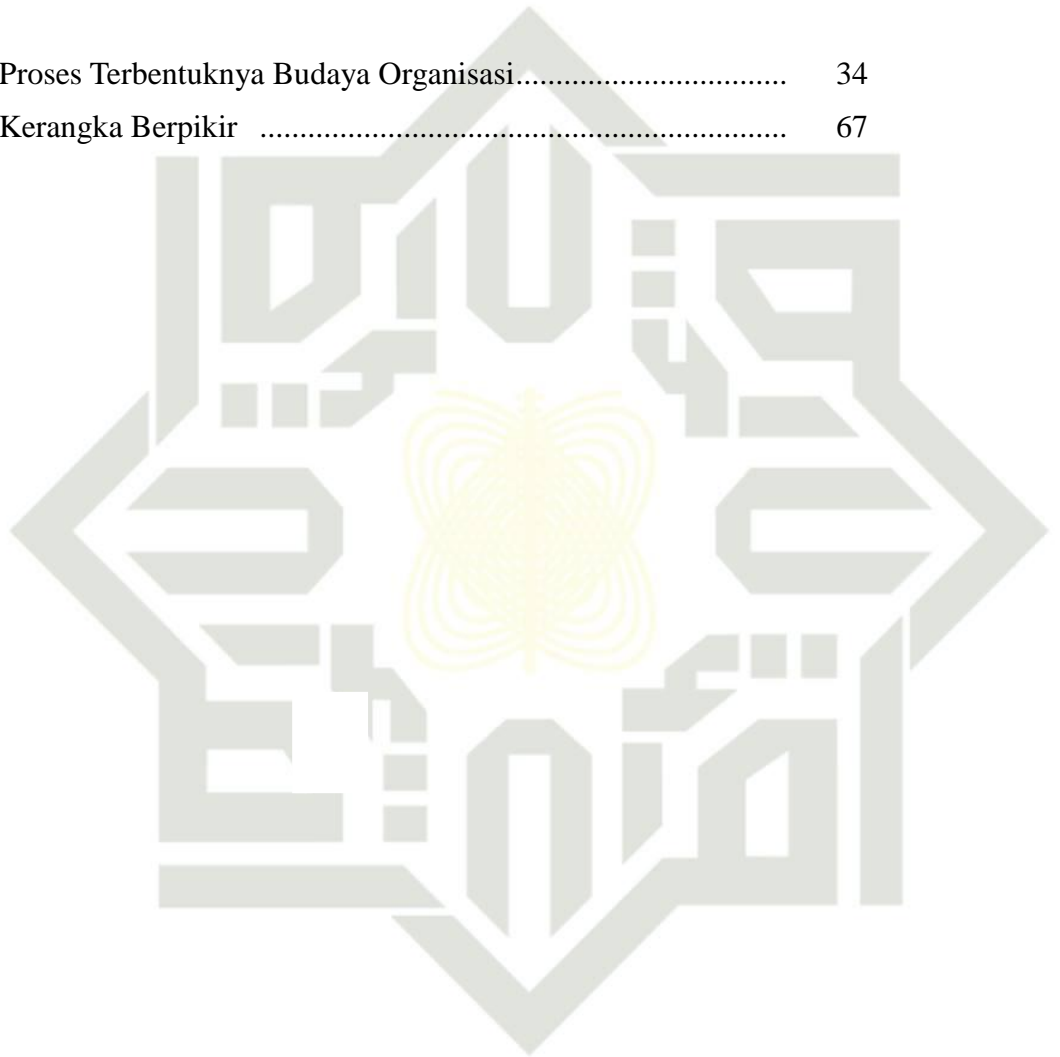
Tabel		Halaman
Tabel 1.1	Standar Level Jabatan APP Sinar Mas	70
Tabel 3.1	Waktu Penelitian	70
Tabel 3.2	Data Karyawan Operator Muslim	71
Tabel 3.3	Data Sampel	73
Tabel 3.4	Skor Item <i>Favorable</i> dan <i>Unfavorable</i>	77
Tabel 3.5	Blue Print Budaya Organisasi (<i>APP Culture</i>) Setelah Try Out	77
Tabel 3.6	Skala Budaya Organisasi (<i>APP Culture</i>)	79
Tabel 3.7	Blue Print Skala <i>Gratitude</i> (Setelah Try Out).....	79
Tabel 3.8	Blue Print Skala <i>Gratitude</i> (Beryukur)	82
Tabel 3.9	Skor Item <i>Favorable</i> dan <i>Unfavorable</i>	83
Tabel 3.10	Blue Print Skala <i>Psychological Well Being</i> (Setelah Try Out)	83
Tabel 3.11	Blue Print Skala <i>Psychological Well-Being</i> oleh Ryff	84
Tabel 3.12	Klasifikasi Data	86
Tabel 4.1	Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin.....	88
Tabel 4.2	Subjek Penelitian Berdasarkan Usia	89
Tabel 4.3	Tingkat Pendidikan Subjek	91
Tabel 4.4	Gambaran Budaya Organisasi (<i>APP Culture</i>).....	92
Tabel 4.5	Kategorisasi Tingkat Budaya Organisasi (<i>APP Culture</i>)	93
Tabel 4.6	Gambaran <i>Gratitude</i>	94
Tabel 4.7	Kategorisasi Tingkat <i>Gratitude</i>	94
Tabel 4.8	Gambaran <i>Psychological Well-Being</i>	96
Tabel 4.9	Kategorisasi Tingkat <i>Psychological Well-Being</i>	96
Tabel 4.10	Uji Normalitas Data	98
Tabel 4.11	Uji Linieritas Variabel Budaya Organisasi dan <i>Psychological Well-Being</i>	99
Tabel 4.12	Uji Linieritas Variabel <i>Gratitude</i> dan <i>Psychological Well-Being</i>	100
Tabel 4.13	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap <i>Psychological Well-Being</i>	101
Tabel 4.14	Pengaruh <i>Gratitude</i> terhadap <i>Psychological Well-Being</i>	102
Tabel 4.15	Pengaruh Budaya Organisasi dan <i>Gratitude</i> terhadap <i>Psychological Well-Being</i>	103
Tabel 4.16	Uji Koefisien Regresi Berganda (<i>Multiple Regression</i>)	105
Tabel 4.17	Aspek <i>Gratitude</i> Yang Paling Dominan dalam Mempengaruhi PWB	104
Tabel 4.18	Uji Perbedaan Berdasarkan Jenis Kelamin	107
Tabel 4.19	Uji Perbedaan Berdasarkan Usia	108
Tabel 4.20	Uji Perbedaan Berdasarkan Tingkat Pendidikan	110

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR


Gambar		Halaman
Gambar 2.1	Proses Terbentuknya Budaya Organisasi.....	34
Gambar 2.2	Kerangka Berpikir	67



UIN SUSKA RIAU

PEDOMAN TRANSLITERASI

Di dalam naskah Tesis ini banyak dijumpai nama dan istilah yang berasal dari bahasa Arab yang ditulis dengan huruf Latin. Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan tersebut adalah sebagai berikut:

ARAB	LATIN		VOKAL
Konsonan	Nama Huruf	Konsonan	Vokal Pendek  = a  = i  = u
ا	Alif	A	
ب	Ba	B	
ت	Ta	T	
ث	Tsa	Ts	
ج	Jim	J	
ح	Ha	H	
خ	Kha	Kh	
د	Dal	D	
ذ	Dzal	Dz	
ر	Ra	R	Vokal Panjang (Bunyi Madd)  = aa  = ii
ز	Za	Z	
س	Sin	S	
ش	Syin	Sy	
ص	Shad	Sh	
ض	Dhad	Dh	
ط	Tha	Th	
ظ	Dzha	Zh	
ع	'Ain	'	
غ	Ghain	Gh	
ف	Fa	F	Tanda Vokal Rangkap  = ai  = au
ق	Qaf	Q	
ك	Kaf	K	
ل	Lam	L	
م	Mim	M	
ن	Nun	N	
و	Waw	W	
ه	Ha	H	
ء	Hamzah	'	
ي	Ya	Y	

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *GRATITUDE*
TERHADAP *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* KARYAWAN
PT. INDAH KIAT PULP & PAPER, TBK PERAWANG - RIAU**

Maulina Amalia Sari

Magister Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

maulinaamaliasari83@gmail.com

ABSTRAK

Kesejahteraan psikologis sering kali disebut dengan *psychological well-being* yang merupakan kepemilikan akan penerimaan terhadap diri sendiri, penguasaan lingkungan, otonomi, dan hubungan positif dengan orang lain, mempunyai tujuan dan makna hidup serta mempunyai perasaan akan pertumbuhan dan perkembangan yang berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan *Gratitude* (Bersyukur) terhadap *Psychological Well-Being* karyawan. Penelitian ini dilakukan pada Karyawan Operator di PT. Indah Kiat Pulp & Paper, Tbk Perawang – Riau yang beragama Islam dengan total 3.918 orang karyawan. Dikarenakan luasnya jumlah area pabrik PT. IKPP, Tbk Perawang maka sampel dalam penelitian ini hanya mengambil 131 orang. Jenis skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Dimana instrument untuk ketiga variabel dalam penelitian ini Budaya Organisasi, *Gratitude* (Bersyukur) dan *Psychological Well-Being*. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi regresi berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa “Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Psychological Well-Being* karyawan level operator PT. IKPP, Tbk Perawang. Hal ini terlihat dari kontribusi Budaya Organisasi terhadap *Psychological Well-Being* sebesar 26.5%. Terdapat pengaruh *Gratitude* (Bersyukur) terhadap *Psychological Well-Being* karyawan level operator PT. IKPP, Tbk Perawang. Hal ini terlihat dari kontribusi Budaya Organisasi terhadap *Psychological Well-Being* sebesar 28.3%. Dan terdapat pengaruh Budaya Organisasi dan *Gratitude* (Bersyukur) terhadap *Psychological Well-Being* karyawan level operator PT. IKPP, Tbk Perawang. Hal ini terlihat dari kontribusi Budaya Organisasi dan *gratitude* terhadap *Psychological Well-Being* sebesar 37.4%.

Kata Kunci: Budaya Organisasi Dan *Gratitude* (Bersyukur) Terhadap *Psychological Well-Being*, PT. Indah Kiat Pulp & Paper, TBK.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GRATITUDE TERHADAP PSYCHOLOGICAL WELL-BEING KARYAWAN PT. INDAH KIAT PULP & PAPER, TBK PERAWANG - RIAU

Maulina Amalia Sari

Magister Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

maulinaamaliasari83@gmail.com

ABSTRACT

Psychological well-being is often referred to as psychological well-being, which is ownership of self-acceptance, control of the environment, autonomy, and positive relationships with others, has a purpose and meaning in life and has a feeling of growth and development that sustainable. This study aims to determine the influence of Organizational Culture and Gratitude on employee Psychological Well-Being. This research was conducted on the operator employees at PT. Indah Kiat Pulp & Paper, Tbk Perawang - Riau, which is Muslim with a total of 3,918 employees. Due to the large area of the PT. IKPP, Tbk Perawang, the sample in this study only took 131 people. The type of scale used in this research is the Likert scale. Where the instruments for the three variables in this study were Organizational Culture, Gratitude and Psychological Well-Being. Data analysis used in this study was multiple regression correlation techniques. The results of the analysis show that there is an influence of organizational culture on the Psychological Well-Being of the operator level employees at PT. IKPP, Tbk Perawang. This can be seen from the contribution of Organizational Culture to Psychological Well-Being by 26.5%. There is an influence of Gratitude on Psychological Well-Being employees at Operator level PT. IKPP, Tbk Perawang. This can be seen from the contribution of Organizational Culture to Psychological Well-Being by 28.3%. And there is the influence of Organizational Culture and Gratitude on the Psychological Well-Being of the operator level employees of PT. IKPP, Tbk Perawang. This can be seen from the contribution of Organizational Culture and gratitude to Psychological Well-Being of 37.4%.

Keywords: *Organizational Culture and Gratitude on Psychological Well-Being, PT. Indah Kiat Pulp & Paper, TBK.*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

تأثير الثقافة التنظيمية والامتنان على الراحة النفسية للموظفين في شركة محدودة إنداه كيات لب والقرطاس باراوانج رياو

ماجستير بقسم سيكولوجيا بجامعة سلطان شريف قاسم رياو
maulinaamaliasari83@gmail.com

مستخلص البحث

تعتبر الراحة النفسية بمصطلح الراحة النفسية التي هي قبول النفس، رقابة البيئة الاستقلالية، والعلاقة الإيجابية مع الآخرين، ملكية أغراض الحياة ومعانيها، و شعور بالنمو والتطور المستمر. يهدف هذا البحث إلى معرفة تأثير الثقافة التنظيمية والامتنان على الراحة النفسية للموظفين المسلمين في شركة محدودة إنداه كيات لب والقرطاس باراوانج رياو وعددهم 3918 موظفا. نظرا إلى كثرة عدد الموظفين ومساحة الشركة، فتؤخذ 131 عينة باستخدام مقياس ليكرت، وتتكون من ثلاث أدوات البحث وهي الثقافة التنظيمية، والامتنان، والراحة النفسية. يستخدم هذا البحث تحليل البيانات بتقنية ارتباط الانحدار المتعدد. يحصل تحليل البيانات على وجود تأثير الثقافة التنظيمية على الراحة النفسية للموظفين في مستوى عنصر التشغيل في شركة محدودة إنداه كيات لب والقرطاس باراوانج رياو. وتظهر ملاحظتها من مساهمة الثقافة التنظيمية على الراحة النفسية بقيمة 26,5%. ويوجد تأثير الامتنان على الراحة النفسية للموظفين في مستوى عنصر التشغيل في شركة IKPP باراوانج بقيمة 28,3%. ويوجد تأثير الثقافة التنظيمية والامتنان على الراحة النفسية للموظفين في مستوى عنصر التشغيل في شركة محدودة إنداه كيات لب والقرطاس باراوانج باراوانج بقيمة 37,4%.

الكلمات الأساسية: الثقافة التنظيمية والامتنان على الراحة النفسية، شركة محدودة إنداه كيات لب والقرطاس.

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB 1

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting dalam organisasi. dimana maju mundurnya suatu organisasi tergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang yang ada di dalamnya. Salah satu elemen SDM pada suatu organisasi perusahaan yang berperan sebagai pelaksana perubahan organisasi adalah karyawan. Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Tanpa mesin canggih, perusahaan dapat terus beroperasi secara manual, akan tetapi tanpa karyawan, perusahaan tidak akan dapat berjalan sama sekali. Organisasi yang unggul selalu dibangun oleh SDM yang berkinerja unggul (Amir, 2005).

Kelancaran kerja setiap unit suatu organisasi dalam melaksanakan aktivitasnya tergantung kesediaan karyawan yang ada di dalamnya. Masalah SDM dalam hal ini karyawan perlu diberikan perhatian dan kesungguhan untuk mengelolanya. Perhatian yang sedemikian besarnya itu tidak lain tujuannya ialah untuk meningkatkan keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja sendiri menurut Robbins (2003) menunjukkan derajat sejauh mana seseorang memihak secara psikologis pada pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya yang dipersepsikan sebagai sesuatu yang penting untuk harga

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dirinya. Oleh karena itu, penting bagi pihak manajemen perusahaan untuk bisa mengetahui hal-hal apa saja yang dapat membuat karyawannya merasakan kenyamanan saat bekerja. Setiap karyawan memiliki tingkatan kebutuhan-kebutuhan yang tidak akan pernah berhenti sepanjang hidupnya baik kebutuhan itu dapat membuat karyawan merasakan kesejahteraan ataupun tidak.

Kesejahteraan atau *well-being* menjadi salah satu topik yang menarik untuk dibahas terutama dalam perspektif psikologis, karena kesejahteraan merupakan salah satu bagian penting dalam kehidupan individu dan menjadi suatu kondisi yang sangat ingin dicapai oleh semua orang dari berbagai umur dan lapisan masyarakat (Sativa & Helmi, 2013). Manusia berharap hidupnya sejahtera. Berbagai upaya dilakukan untuk menghadirkan kesejahteraan dalam kehidupan manusia. Aristoteles (Ryff, 1996) menjelaskan bahwa tujuan akhir kehidupan manusia adalah mencapai kesejahteraan. Diener (1996) menyimpulkan bahwa menjadi sejahtera merupakan hak setiap orang. Siapapun berhak menjadi sejahtera. Sejahtera bukan hanya berkaitan dengan dimensi fisik namun juga terkait dengan dimensi psikologis sehingga terdapat konsep kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*). Sedangkan Ramos (2007) berpendapat bahwa kesejahteraan psikologis adalah kebaikan, keharmonisan, menjalin hubungan baik dengan orang lain baik antar individu maupun dalam kelompok.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Raz (2004) menambahkan bahwa menjalankan kegiatan sepenuh hati dan sukses dalam menjalin hubungan dengan orang lain merupakan makna dari kesejahteraan psikologis, dengan kata lain sumber dari kesejahteraan psikologis adalah menemukan makna dalam hidupnya. Ryff (1989) mengemukakan bahwa kesejahteraan psikologis merupakan suatu konsep yang berkaitan dengan apa yang dirasakan individu mengenai aktivitas dalam kehidupan sehari-hari serta mengarah pada pengungkapan perasaan pribadi atas apa yang dirasakan oleh individu sebagai hasil dari pengalaman hidupnya. Gambaran tentang karakteristik orang yang memiliki kesejahteraan psikologis merujuk pada pandangan Rogers tentang orang yang berfungsi penuh (*fully-functioning person*), pandangan Maslow tentang aktualisasi diri (*self actualization*), pandangan Jung tentang individuasi, konsep Allport tentang kematangan, juga sesuai dengan konsep Erikson dalam menggambarkan individu yang mencapai integrasi diri dibanding putus asa.

Sebuah perusahaan dituntut untuk memberikan kesejahteraan kepada karyawan mereka agar sebuah tujuan dari organisasi dapat tercapai. Hal-hal yang dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan adalah sistem penggajian, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, lingkungan kerja, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya (Soh, Zarola, & Palaiou, 2016). Ryff mengemukakan karyawan dapat dikatakan sejahtera secara psikologis bukan hanya sekedar indikator kesehatan mental negatif, seperti

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terbebas dari kecemasan, tercapainya kebahagiaan, dan sebagainya akan tetapi penting untuk diperhatikan kepemilikan akan penerimaan diri, otonomi, kemampuan menguasai lingkungan, kepemilikan akan tujuan dan arti hidup dan kemampuan untuk memiliki rasa pertumbuhan dan pengembangan diri secara berkelanjutan.

Kesejahteraan pada karyawan tidak dapat dilihat dari aspek ekonomi saja namun terdapat berbagai aspek lain. Ketika kesejahteraan hanya berfokus kepada uang, maka kesejahteraan karyawan hanya dibatasi oleh gaji dan tunjangan, ketika kesejahteraan berfokus pada tugas fisik dan mental, maka aspek fisik dan mental saja yang dapat terlihat. Ketika itu digabungkan menjadi satu maka akan terlihat kesejahteraan karyawan yang lebih luas pandangannya. Kesejahteraan karyawan dipandang sebagai salah satu tolak ukur keberhasilan karyawan dalam kehidupan pekerjaannya dan keberhasilan perusahaan karena mampu memenuhi kebutuhan karyawan (Orsila, Luukkaala, Manka, & Nygrad, 2011). Dengan tingkat kesejahteraan yang cukup inilah karyawan akan merasa lebih tenang dan nyaman ketika melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Wijayanto, 2017). Bagaimana orang berperilaku di tempat kerja dan bagaimana mereka diperlakukan oleh orang lain akan memiliki pengaruh yang besar terhadap produktivitas. Struktur organisasi dan budaya di dalam akan membentuk cetakan di mana karyawan berfungsi. Lebih lagi pada budaya terbuka yang mendukung pendekatan konsultatif untuk komunikasi karyawan akan memungkinkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan lebih banyak kesempatan untuk mengekspresikan pandangan mereka dan menawarkan kreatif opsi serta pemikiran inovatif untuk peningkatan bisnis yakni peningkatan *income* atau hasil produksi perusahaan.

Seperti PT. Indah Kiat Pulp & Paper, Tbk Perawang, standar kesejahteraan karyawan yang telah diberikan dinilai sudah baik, seperti gaji yang sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikan, insentif atau tunjangan tetap di luar upah yang diberikan setiap bulan, pemberian pelatihan atau training yang dibutuhkan karyawan, diberikannya fasilitas-fasilitas yang lain untuk karyawan (HP dan pulsananya, BPJS Kesehatan, Perumahan Karyawan, Mess Karyawan, Bus Karyawan untuk pergi berobat, fasilitas olahraga, dan beasiswa untuk anak karyawan), dimana semua *treatment* atau kebijakan-kebijakan ini untuk memaksimalkan kinerja karyawan PT. IKPP, Tbk Perawang.

Meskipun perusahaan telah memberikan *treatment* atau semua kebijakan-kebijakan ini kepada karyawan secara maksimal, namun kenyataannya masih terjadi rendahnya *psychological well-being* pada karyawan. Diasumsikan masih perlunya *treatment* yang lain selain dari *treatment* atau kebijakan-kebijakan yang diuraikan di atas. Salah satu contoh *treatment* atau kebijakan yang diperlukan adalah diciptakannya suatu budaya organisasi, lalu mungkin perlu diperhatikan *treatment* yang berhubungan dengan *gratitude* (bersyukur).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kesejahteraan psikologis karyawan menurut beberapa ahli dapat didefinisikan sebagai kualitas hidup dan status psikologis karyawan di tempat kerja. Para ahli membuat konseptualisasi kesejahteraan karyawan yang di dalamnya mencakup faktor individual dan situasional dan membaginya menjadi kategori yang terkait pekerjaan dan non-kerja. Konsepsi *well-being* sendiri mengacu pada pengalaman dan fungsi psikologis yang optimal (Ryan & Deci, 2001). Hingga saat ini terdapat dua paradigma dan perspektif besar mengenai *well-being* yang diturunkan dari dua pandangan filsafat yang berbeda. Pandangan yang pertama yang disebut *hedonic*, memandang bahwa tujuan hidup yang utama adalah mendapatkan kenikmatan secara optimal, atau dengan kata lain mencapai kebahagiaan. Pandangan yang dominan diantara ahli psikologi yang berpandangan hedonic adalah *well-being* tersusun atas kebahagiaan subjektif dan berfokus pada pengalaman yang mendatangkan kenikmatan. Pandangan *hedonic* memformulasikan *well-being* dalam konsep kepuasan hidup dan kebahagiaan. Pandangan yang kedua yaitu *eudaimonic*, memformulasikan *well-being* dalam konsep aktualisasi potensi manusia dalam menghadapi berbagai tantangan kehidupan (Keyes, Shmotkin, & Ryff, 2002).

Waterman (1993) mengemukakan bahwa konsepsi *well-being* dalam pandangan *eudaimonic* menekankan pada bagaimana cara manusia untuk hidup dalam *daimon*-nya, atau dirinya yang sejati (*true self*). Diri yang sejati ini terjadi ketika manusia melakukan aktivitas yang paling kongruen

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

atau sesuai dengan nilai-nilai yang dianut dan dilakukan secara menyeluruh serta benar-benar terlibat di dalamnya (*fully engaged*) (Ryan & Deci, 2001). *Daimon* juga mengacu pada potensi yang dimiliki tiap-tiap individu, yakni realisasi yang mempresentasikan pemenuhan hidup yang niscaya setiap individu mampu melakukannya (Waterman, dalam Ryan & Deci, 2001). Oleh karena itu, pendekatan *eudaimonic* berfokus pada realisasi diri, ekspresi pribadi, dan sejauh mana seorang individu mampu untuk mengaktualisasikan potensi dirinya (Waterman, dalam Ryan & Deci, 2001).

Aktivitas-aktivitas *hedonic* yang dilakukan dengan mengejar kenikmatan dan menghindari rasa sakit akan menimbulkan *well-being* yang bersifat sementara dan berkembang menjadi sebuah kebiasaan sehingga lama-kelamaan kehilangan esensi sebagai suatu hal yang bermakna. Sedangkan aktivitas-aktivitas *eudaimonic* ternyata lebih dapat mempertahankan kondisi *well-being* dalam waktu yang relative lama dan konsisten (Steger, Kashdan & Oishi, 2007). Aktivitas-aktivitas *eudaimonic* ternyata lebih dapat mempertahankan kondisi *well-being* dalam waktu yang relative lama dan konsisten (Steger, Kashdan & Oishi, 2007).

Berdasarkan hal tersebut di atas, pengukuran kesejahteraan karyawan seharusnya tidak hanya berfokus pada pekerjaan dan kesehatan karyawan saja, namun turut mengikutsertakan penilaian terhadap hubungan dengan lingkungan baik lingkungan perusahaan maupun tempat tinggal, hubungan dengan manusia baik dengan orang lain maupun keluarga dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepuasan hidup yang dimilikinya. Terpenuhinya kesejahteraan tersebut maka perusahaan telah memberikan pengalaman bekerja yang baik bagi karyawannya, dengan begitu karyawan akan memiliki semangat kerja, kepuasan kerja dan loyalitas kepada perusahaan dan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya (Wijayanto, Wahyudi, & Suseno, 2017). Hal tersebut tentu membawa dampak positif pula bagi perusahaan. Kinerja yang tinggi dari karyawan akan memberikan profit atau keuntungan bagi perusahaan untuk dapat terus bersaing dan bertahan dengan banyaknya kompetitor bisnis (Merisa, Utami, Sunardi, & Sudarsih, 2017).

Demikian juga bahwa *gratitude* (bersyukur) itu juga merupakan salah faktor yang sangat menentukan *psychological well-being* karyawan, karena rasa bersyukur itu, dengan kata lain rasa bersyukur manusia terhadap Allah SWT atau Tuhan YME merupakan variabel yang langsung berpusat pada Psikologi Manusia. Karena ketika seseorang merasa berterimakasih atau bersyukur kepada Allah, walaupun apapun yang ia dapatkan sedikit pasti rasa syukur itu yang akan menjadi sesuatu yang ia peroleh menjadi besar, bermanfaat dan bermakna.

Untuk di Indonesia sendiri, masalah mengenai kesejahteraan karyawan diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat (31) yang berbunyi: Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi oleh perusahaan bukan saja berupa pembayaran gaji, tunjangan, jaminan keluarga dan pensiun namun juga kebutuhan lain seperti jam kerja dan beban kerja, lingkungan perusahaan, dan fasilitas yang diberikan. Pemenuhan kebutuhan tersebut tidak lepas dari kemampuan serta kebijakan yang telah disesuaikan, sehingga perusahaan mampu memperbaiki produktivitas serta kondisi mental maupun psikologis karyawan (Nasution, 2009).

Sejatinya setiap karyawan yang telah bekerja pada sebuah perusahaan mendapatkan pemenuhan kebutuhan sebagai bagian dari kewajiban perusahaan seperti yang telah diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat (31) tentang ketenagakerjaan. Fakta yang ditunjukkan berdasarkan hasil survey yang dilakukan terdapat 73% karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Sebanyak 54% karyawan bekerja dengan latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dan berdampak pada penurunan produktivitas kerja hingga kecilnya kesempatan memiliki jenjang karir. Sementara 85% koresponden lain merasa tidak memiliki *work-life balance* atau keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal tersebut memunculkan fakta bahwa terdapat sebanyak 62% karyawan mengalami kesulitan tidur karena masih memikirkan pekerjaannya (Jobstreet, 2014).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hasil temuan lain menunjukkan bahwa hanya 18% dari kelompok responden karyawan di Indonesia yang mengatakan puas dengan kualitas kehidupan serta kebahagiaannya di tempat kerja (Kompasiana, 2015). Terdapat tiga masalah yang paling dikeluhkan yaitu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, besaran gaji dan tunjangan, serta ketersediaan jenjang karir.

Tingkat kesejahteraan psikologis yang rendah merusak individu dan organisasi. Seperti yang telah dijelaskan, kesejahteraan psikologis penting untuk kebahagiaan orang secara keseluruhan dan merupakan dasar untuk berbagai perilaku positif, termasuk bagaimana orang berperilaku terhadap orang lain, tingkat kepercayaan, kemampuan dalam pemecahan masalah, kekuatan mental dan ketahanan. Saat *psychological well-being* tinggi itu akan menghasilkan manfaat bagi individu dan organisasi (Cropanzano & Wright, 1999). Manfaat-manfaat ini terkait erat satu dengan yang lainnya. Seseorang yang merasa memiliki pendekatan positif terhadap berbagai hal, melihat perubahan dan tantangan secara positif, merasa lebih bahagia dan lebih baik, secara tidak langsung mereka juga akan memberikan kontribusi yang lebih kuat di tempat kerja, yang mengarah ke hasil organisasi yang lebih baik seperti: rendahnya tingkat sakit atau absen, *turnover* karyawan yang lebih rendah, kenaikan jumlah pelanggan yang lebih tinggi, kepuasan, kinerja dan produktivitas yang lebih baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kesejahteraan psikologis karyawan sesuai dengan fenomena yang terjadi, diasumsikan juga dapat dipengaruhi dari tuntutan kerja karyawan yang sangat tinggi akibatnya karyawan belum sepenuhnya dapat melakukan penguasaan lingkungan, serta *deadline* kerja yang singkat, setiap saat karyawan dapat dipindah tugaskan ke bagian lainnya sesuai dengan kebutuhan dan urgensi pada bagian lainnya. Karyawan ada yang merasa belum dapat mengembangkan potensi yang ada pada dirinya, belum merasa mampu sehingga membutuhkan orang lain dan kurang mampu membina hubungan yang positif dengan orang lain terkhusus dengan atasan di unit kerjanya. Tuntutan kerja yang tinggi terhadap karyawan juga sangat mempengaruhi pola hidup sehat karyawan, seperti tidak teraturnya waktu istirahat karyawan, waktu tidur karyawan dan waktu karyawan berkumpul bersama keluarga tercinta, tentu saja ini sangat mempengaruhi keseimbangan dari hidup karyawan tersebut.

Data tersebut di atas diperoleh ketika peneliti melakukan wawancara informal terhadap karyawan di bagian alat berat. Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan lebih dari sekedar kegiatan yang berhubungan dengan kertas, menulis kode program atau menunggu pelanggan. Pekerjaan juga menuntut adanya interaksi dengan sesama rekan kerja baik atasan maupun bawahan, mengikuti kebijakan dan peraturan organisasi, bekerja sesuai dengan standar kerja (SOP), serta dapat bekerja dalam lingkungan yang kurang ideal. Dalam hal ini, pekerjaan juga berhubungan dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kesejahteraan karyawan sebagai individu. Kesejahteraan karyawan (*employee well-being*) menjadi salah satu faktor yang patut diperhatikan oleh perusahaan dewasa ini. Sebab, kesejahteraan merupakan salah satu bagian penting dalam kehidupan individu dan menjadi suatu kondisi yang sangat ingin dicapai oleh semua orang dari berbagai umur dan lapisan masyarakat, termasuk karyawan.

Sesuai dengan hasil wawancara yang peneliti telah lakukan pada tanggal 6 dan 7 Januari 2021 terhadap karyawan yang berinisial YKH (masa kerja 10 tahun), DM (masa kerja 8 tahun), AA (masa kerja 12 tahun), AM (masa kerja 27 tahun) dan SBR (masa kerja 14 tahun), terdapat kesimpulan bahwa setiap karyawan masing-masing memiliki tingkat kesejahteraan yang berbeda-beda. Hal ini dapat terjadi akibat adanya beberapa faktor yang mempengaruhi masing-masing karyawan dalam bekerja, bersikap serta berpikir. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kesejahteraan karyawan ini terlihat dalam hasil wawancara yang dilakukan antara lain seperti faktor usia karyawan, lama masa kerja karyawan, kurangnya personil di lapangan, adanya beban kerja dan jam kerja yang meningkat hingga dapat menimbulkan kejenuhan, serta faktor ekonomi juga dapat mempengaruhi tingkat kesejahteraan karyawan yang bekerja di PT. IKPP, Tbk Perawang. Seperti yang diungkapkan oleh salah satu karyawan yang berinisial AM. Bapak AM mengungkapkan “*saya akibat overload kerja ini kurang sekali waktu untuk istirahat dan berkumpul dengan keluarga, personil yang bisa*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menggunakan forklift dan crane sangat minim, tidak sampai 5 orang yang bisa membawa forklift dan crane, dengan begini kita harus on-call dan mau tak mau harus bersedia bekerja melebihi jam normal pekerjaan kita masing-masing. Kadang lelah dan kurang fit saat bekerja”. Sedangkan ibu YKH mengungkapkan bahwa upah yang diterima saat ini terasa masih kurang. Ia mengungkapkan “untuk zaman sekarang ini, yang ada harus pandai-pandai cari tambahan untuk nambah-nambah biaya hidup”.

Namun dari 5 karyawan yang peneliti wawancara, ada salah satu karyawan yang mengutarakan bahwa apa yang dia rasakan, miliki dan kerjakan saat ini sudah memberikan kesejahteraan psikologis bagi dirinya pribadi. Seperti yang ia ungkapkan saat wawancara: *Secara umum, saya merasa bahwa seiring perjalanan waktu saya dapat terus belajar tentang diri saya sendiri. Saya merasa seiring perjalanan waktu saya dapat terus belajar dan lebih percaya diri dalam menghadapi suatu masalah. Saya memiliki banyak teman yang dapat saya ajak berbagi pendapat tentang hal-hal yang saya anggap penting dalam hal pekerjaan maupun pribadi. Saya merasa puas mampu mendapatkan pengalaman baru yang menantang sehingga mampu menambah wawasan saya tentang hidup sehingga saya merasa menjadi lebih kuat dalam menghadapi cobaan. Alhamdulillah, sesuai karena di unit kerja sering overtime. Namun kurang waktu libur saja jadinya.*

Dari uraian hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis adalah kondisi individu yang ditandai dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

adanya perasaan bahagia, memiliki kepuasan hidup dan tidak ada tanda-tanda depresi. Kesejahteraan psikologis adalah pencapaian penuh dari potensi psikologis seseorang dan suatu keadaan ketika individu dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri apa adanya, memiliki tujuan hidup, mengembangkan relasi yang positif dengan orang lain, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, dan terus bertumbuh secara personal (Ryff, 1989). Kesejahteraan merupakan salah satu tujuan penting dalam kehidupan manusia.

Organisasi harus meningkatkan kapabilitasnya agar memiliki daya saing. Ryff & Keyes (1995), mengemukakan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *psychological well-being* antara lain: kelas sosial, budaya, tingkat ekonomi dan tingkat pendidikan serta kepribadian. Pada fenomena ini yang menjadi fokus bagian salah satu faktor yang mempengaruhi *psychological well-being* adalah budaya, tepatnya yaitu budaya organisasi atau budaya perusahaan. Sedangkan menurut Amawidyati & Utami (2007), banyak faktor yang mempengaruhi munculnya *psychological well-being*, salah satunya adalah budaya organisasi (*organization culture*). Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Menurut Luthans (Robbins, 2015), setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

upaya untuk belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internalnya, dan yang telah berjalan dengan baik (Robbins, 2015).

Menurut Robbins, budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Idealnya tiap perusahaan memiliki budaya organisasi, yaitu suatu sistem nilai yang merupakan kesepakatan kolektif dari semua yang terlibat dalam perusahaan. Suatu sistem nilai merupakan konsepsi nilai yang hidup dalam alam pemikiran sekelompok karyawan dan manajemen. Seiring hal ini budaya organisasi berkaitan erat dengan persepsi terhadap nilai-nilai dan lingkungannya sehingga persepsi itu melahirkan makna dan pandangan hidup yang akan memperbarui sikap dan tingkah laku karyawan dan manajemen dalam bekerja. Budaya organisasi dipengaruhi oleh lingkungan tempatnya berada karena organisasi adalah sebuah sistem yang terbuka, yang selalu beradaptasi dengan lingkungannya agar dapat meraih tujuannya.

Budaya organisasi memperlihatkan bagaimana para pekerja memandang karakteristik dari budaya organisasi yang ada. Budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya. Budaya organisasi mempresentasikan persepsi dari para anggota organisasi yang sama. Namun, hal ini bukan berarti bahwa tidak terdapat subkultur. Sebagian besar organisasi yang besar memiliki sebuah budaya yang dominan dan subkultur

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang sangat banyak jumlahnya (Robbins, 2015).

PT. IKPP, Tbk Perawang sebagai perusahaan *pulp & paper* bertaraf internasional yang memiliki visi dan misi untuk menjadi perusahaan bubur kertas (*pulp*) dan kertas (*paper*) terbesar di Asia tentunya tujuan utamanya adalah pencapaian target produksi serta pangsa pasar terbaik *pulp & paper* baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Ini menjadi tantangan tersendiri bagi seluruh karyawan, dikarenakan suatu kehidupan organisasi tidak terlepas pada pengaruh lingkungan internal dan eksternalnya. Perubahan yang tidak dapat dielakkan apabila disebabkan oleh budaya kerja, teknologi, struktur, lingkungan kehidupan (ekonomi, politik, sosial dan lainnya), sistem, dan proses dalam bekerja.

PT. IKPP, Tbk Perawang merupakan salah satu perusahaan yang berada di bawah naungan APP Sinar Mas Indonesia Group, dimana setiap perusahaan yang dinaungi oleh APP Sinar Mas memiliki budaya organisasi yang sudah terstandarisasi yang dinamakan *APP Culture* (budaya *Asia Pulp & Paper*). *APP Culture* sendiri merupakan acuan bagi setiap anggota perusahaan dalam berbicara, bersikap, berpikir, bertindak serta bekerja. Untuk budaya APP yang diterapkan oleh APP Sinar Mas sudah mengalami proses perubahan dari yang sebelumnya bernama *APP Culture Building* menjadi *APP Culture House*. Tentunya perubahan ini mengikuti perubahan dari tuntutan perkembangan peradaban modern yaitu Revolusi Industri 4.0 yang dampaknya sudah dapat dirasakan pada berbagai sendi kehidupan,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

seperti penetrasi teknologi yang serba *disruptif* yang menjadikan perubahan semakin cepat. Selain itu budaya APP Sinar Mas yang diterapkan perusahaan seharusnya selalu dapat memberikan kesempatan kepada karyawan PT. IKPP, Tbk Perawang untuk melakukan inovasi dan terobosan baru dalam setiap pekerjaan yang dilakukan selama itu sesuai dengan nilai-nilai atau budaya kerja yang ada di perusahaan. Karyawan yang bekerja sesuai dengan standar operasional yang diberikan oleh perusahaan dan sesuai budaya organisasi yang tercipta, itu akan berpengaruh terhadap *image* suatu perusahaan.

Namun pada kenyataannya, setelah diterapkannya budaya *APP Culture* pada seluruh karyawan, dimana semua aktivitas yang menyangkut tentang pekerjaan di dalam perusahaan banyak mengalami perubahan yang signifikan, baik menyangkut pada pola kerja, jam kerja maupun aturan-aturan yang berlaku saat bekerja. Tidak sedikit karyawan yang mengeluh akan perubahan tersebut, salah satu yang saat ini terjadi adalah proses *reduce manpower* yang sudah dua tahun belakangan ini terjadi di PT. IKPP, Tbk. Dengan adanya proses pengurangan karyawan saat ini dan disaat yang sama semua unit kerja harus tetap meningkatkan *performance* kerja atau hasil kerja setiap bulan harus sesuai target (KPI) yang telah ditentukan, tentu dengan keadaan ini beban kerja setiap karyawan akan meningkat, *pressure* kerja akan semakin terasa, dan mau tidak mau *overtime* (jam lembur) pada karyawan akan meningkat juga, dikarenakan adanya tuntutan dari pihak manajemen untuk hasil produktivitas kerja harus lebih baik dari tahun-tahun sebelumnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dengan terjadinya keadaan seperti ini, tentu saja akan berdampak pada *psychological well-being* karyawan, terutama dari tingkat stress kerja atau dari tingkat kelelahan setiap karyawan dalam bekerja. Stres dan lelah bisa saja terjadi pada setiap karyawan, akibat dari kurangnya waktu berkumpul dengan keluarga atau kurangnya waktu tubuh untuk istirahat. Diharapkan perusahaan memiliki norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggotanya, mampu meningkatkan jiwa gotong royong, saling terbuka antar karyawan, membangun komunikasi dengan baik dan meningkatkan kompetensi antar divisi, membicarakan segala permasalahan dengan baik, dan menghindari hal-hal yang merusak komunikasi antar karyawan.

Suatu budaya organisasi yang positif menekankan pada membangun kekuatan karyawan, memberikan imbalan yang sering daripada memberikan hukuman, serta menekankan pada vitalitas dan pertumbuhan dari anggota perusahaan (Robbins, 2015). Meskipun budaya organisasi yang positif tidak mengabaikan permasalahan, hal ini menekankan untuk memperlihatkan kepada para pekerja bagaimana mereka dapat mengapitalisasikan kekuatan mereka. Di dalam budaya organisasi yang positif, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam uraian pekerjaannya, karyawan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika karyawan diperlakukan oleh para atasan dengan positif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diperlakukan secara adil oleh organisasi. Budaya organisasi memberikan kontribusi positif terhadap *psychological well-being*, yang artinya semakin tinggi budaya organisasi maka akan semakin tinggi pula *psychological well-being*, sebaliknya semakin rendah budaya organisasi maka akan semakin rendah pula *psychological well-being*. Sehingga hal ini mencerminkan bahwa memiliki budaya organisasi yang tinggi menjadi salah satu hal yang dapat memunculkan perilaku *psychological well-being* pada karyawan, khususnya sikap kerja dalam lingkungan perusahaan. Nilai-nilai yang dikembangkan di lingkungan perusahaan tentunya tidak dapat dilepaskan dari keberadaan perusahaan itu sendiri sebagai organisasi yang berkembang, yang memiliki peran dan fungsi untuk mengembangkan, melestarikan dan mewariskan nilai-nilai budaya kerja kepada generasi berikutnya. Pada konteks organisasi, ketika karyawan memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi maka karyawan tersebut akan mampu untuk menjalankan tugasnya dengan baik, mengerjakan tugasnya dan bertanggung jawab (Zulkarnain, 2013).

Fenomena selanjutnya yang dapat dijumpai pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper, Tbk Perawang adalah masih kurang efektifnya komunikasi yang terjalin antara bawahan dengan atasan, sehingga tujuan dari diterapkannya budaya organisasi yang sesuai dengan budaya APP Sinar Mas belum dapat diserap dengan baik pada karyawan di level menengah ke bawah. Lingkungan kerja pun dapat memiliki dampak positif maupun negatif pada kesejahteraan psikologis karyawan (Brinner, 2000). Terdapat perbedaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

antara masing-masing karyawan dalam mempersepsikan lingkungan kerjanya, berdasarkan apa yang dapat dilihat, dirasakan, dijelaskan, serta diinterpretasikannya.

Selain faktor budaya organisasi, pada kondisi yang labil sikap bersyukur sangat dibutuhkan untuk mengekspresikan emosi positif maupun negatif dari karyawan. Karena bersyukur dapat mendorong seseorang untuk bergerak maju dengan penuh antusias. Sikap syukur dapat meringankan kehidupan seseorang. Semakin banyak seseorang bersyukur semakin banyak ia akan menerima. Semakin jauh seseorang mengingkari, semakin berat beban yang akan dirasakannya seperti kecewa, frustrasi, tidak puas, dan pada akhirnya akan mengganggu pertumbuhan dan perkembangannya. Kondisi ketidakpuasan itu dirasakan karena kurangnya penerimaan dan minimnya toleransi terhadap masalah hidup yang dihadapi serta kurangnya sikap syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan apa yang telah dicapai dan dimiliki oleh seseorang.

Ketidakpuasan yang disebabkan karena kurangnya rasa syukur ini membuat seseorang belum mencapai kepuasan hidup, yang merupakan salah satu aspek pembentuk kesejahteraan subjektif. Hal tersebut senada dengan pendapat (Louis & Diener, 2011) yang menyatakan bahwa seseorang dikatakan memiliki kesejahteraan subjektif yang tinggi jika mereka merasa puas dengan kondisi hidup mereka, mempunyai cukup afeksi positif dan memiliki sedikit afeksi negatif. Karyawan yang bersyukur akan merasa

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bahagia dengan kehidupannya. Karena pada dasarnya karyawan juga dituntut untuk mencapai kesejahteraan. Jika karyawan tidak mencapai kesejahteraannya dapat menyebabkan berbagai masalah pada karyawan. Masalah-masalah tersebut berhubungan dengan adanya kebutuhan-kebutuhan untuk mencapai kesejahteraan dalam rangka penyesuaian diri terhadap lingkungan tempat karyawan itu hidup dan berkembang. Masalah pengembangan potensi dan masalah kesulitan dalam penyesuaian diri yang bernuansa negatif merupakan masalah yang sering dialami oleh karyawan.

Spiritualitas di tempat kerja bukan mengenai praktik keagamaan yang diorganisasi. Bukan juga mengenai Tuhan atau *Teologi*. Spritualitas di tempat kerja adalah menyadari bahwa orang-orang memiliki kehidupan batin yang dipelihara dan dipupuk oleh pekerjaan yang bermanfaat di dalam suatu perusahaan (Robbins, 2015). Spiritualitas dapat mengimbangi tekanan dan stress dari segala asepek kehidupan karyawan. Spiritualitas yang tinggi dalam suatu organisasi, tentu akan berbanding lurus dengan tingkat religiusitas para anggota organisasi tersebut.

Ryff dan Singer (1996) menjelaskan religiusitas merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *well being*. Hasil-hasil penelitian juga menunjukkan bahwa religiusitas berhubungan dengan *well being*, (seperti penelitian Tiliouine, Cummins dan Davern, 2009; Maulina, 2011; Rinasti, 2011). Namun, ditemukan juga pada penelitian yang lain (seperti Retnowati, 2007; Walker, 2009) menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

religiusitas dengan *well being*. Pertanyaan mengapa hasil-hasil penelitian tersebut menunjukkan hasil yang berbeda, merupakan sesuatu yang menarik dan penting untuk ditelaah.

Penelitian-penelitian terdahulu mengenai *gratitude* (bersyukur) telah banyak dilakukan antara lain Karlina Indriati (2012) dengan judul hubungan antara kebersyukuran dengan motivasi kerja karyawan Fakultas x Yogyakarta. Kemudian ada juga penelitian mengenai hubungan bersyukur dengan *happiness* yang dilakukan oleh Nur Muthmainah (2008). Dalam sebuah penelitian Mc. Cullough, dkk (2003) menemukan bahwa orang yang bersyukur memiliki kecenderungan spiritualitas. Hal tersebut menjadikan orang yang bersyukur mengatribusi setiap peristiwa positif sebagai intervensi Tuhan. Sesuai dengan hasil penelitian Mc. Cullough, dkk (2003) yang menunjukkan bahwa orang yang bersyukur menganggap hidup merupakan sebuah hadiah dan menyebabkan seseorang lebih jarang melakukan sesuatu demi sebuah imbalan, tidak mudah iri dengan keberhasilan orang lain. Bersyukur akan membuat seseorang lebih menghargai segala hal yang terjadi dalam hidupnya. Ketika seseorang mampu menerima dan menilai semua yang terjadi dalam hidupnya adalah yang terbaik yang diberikan Allah kepadanya, maka senantiasa seseorang itu dapat dikatakan bersyukur. Sikap bersyukur ini membuat seseorang selalu ingat untuk berterimakasih dan relatif mendorong seseorang untuk bersedekah, membagi kenikmatan sebagai wujud rasa syukurnya secara perbuatan. Selain dengan perbuatan sikap bersyukur ini juga

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dapat diungkapkan dengan kata-kata syukur yang ditunjukan pada orang lain dengan kata “terima kasih” serta ucapan kalimat “Alhamdulillah” sebagai wujud syukur kepada Allah SWT. Kesejahteraan psikologis karyawan erat kaitannya dengan rasa bersyukur (*gratitude*) karyawan. *Gratitude* merupakan suatu bentuk emosi positif dalam mengekspresikan kebahagiaan dan rasa terimakasih terhadap segala kebaikan yang diterima (Seligman, 2002). Individu bersyukur karena menyadari bahwa dirinya banyak menerima kebaikan, penghargaan dan pemberian baik dari Tuhan, orang lain dan lingkungan sekitarnya sehingga terdorong untuk membalas, menghargai dan berterimakasih atas segala sesuatu yang diterimanya dalam bentuk perasaan, perkataan dan perbuatan.

Wood, Joseph, dan Maltby (2009) menyatakan salah satu faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang adalah rasa syukur. Terdapat sedikit kesamaan konsep dalam *gratitude* dan *psychological well-being*, yakni keduanya sama-sama merupakan keadaan positif yang dimiliki oleh individu. Dikaitkan dengan *gratitude* atau bersyukur, individu yang memiliki rasa syukur dalam dirinya akan menyadari dan senantiasa mengambil hal-hal positif sehingga ia mampu mempersepsikan dirinya bahwa ia menerima banyak kebaikan dan pemberian baik dari Tuhan maupun orang di lingkungan sekitarnya sehingga mampu meningkatkan motivasinya untuk berlaku baik dan membalas kebaikan tersebut pada orang lain dalam bentuk perbuatan, perkataan, maupun perasaan, dan pada akhirnya akan dapat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menciptakan hubungan yang positif dengan orang lain, mandiri, dan mampu berfungsi sepenuhnya dalam lingkungan sosial. Hal ini senada dengan yang diungkapkan oleh Emmons dan Mishra (2010) yang menyatakan bahwa *gratitude* adalah dasar kesejahteraan (*well-being*) dan kesehatan mental sepanjang hidup manusia. Syukur adalah menampakkan dan menggunakan nikmat Allah baik dalam keyakinan di hati, ungkapan, maupun amalan. Demikian firman Allah dalam Al-Qur'an:

وَلَقَدْ ءَاتَيْنَا لُقْمَانَ الْحِكْمَةَ أَنِ اشْكُرْ لِلَّهِ وَمَن يَشْكُرْ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ
لِنَفْسِهِ ۖ وَمَن كَفَرَ فَإِنَّ اللَّهَ غَنِيٌّ حَمِيدٌ ﴿١٢﴾

"Dan sesungguhnya telah Kami berikan nikmat kepada Luqman, yaitu: "Bersyukurlah kepada Allah. Dan barang siapa yang tidak bersyukur, maka sesungguhnya Allah Maha Kaya lagi Maha Terpuji". (QS. Luqman: 12).

Bersyukur akan membuat seseorang lebih menghargai segala hal yang terjadi dalam hidupnya. Ketika karyawan mampu menerima dan menilai semua yang ditakdirkan Allah untuknya, maka senantiasa seseorang itu dapat dikatakan telah bersyukur. Sikap bersyukur ini membuat seorang karyawan selalu ingat untuk berterima kasih kepada perusahaan dan relatif mendorong rasa atau nilai-nilai positif serta kebahagiaan. Ini sangat berbanding lurus dengan kesejahteraan yang akan karyawan tersebut peroleh. Dengan bersyukur, karyawan akan disentuh dalam aspek kognisi (cara berpikir), emosi (berempati) serta spiritual (keyakinan). Melalui bersyukur individu juga dapat mencoba untuk melihat kondisi yang dialaminya dengan sudut

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pandang yang lebih positif sehingga merasa tidak terbebani dengan situasi yang ada bahkan dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dengan rasa terima kasih atas anugerah berupa situasi yang diterima. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian Wood, Joseph, dan Maltby (2009) yang mengatakan bahwa rasa bersyukur menjadi salah satu kekuatan positif yang paling memberikan keuntungan bagi individu dan bahwa *gratitude* merupakan satu hal yang dapat mempengaruhi *psychological well-being*.

Dari hasil penelitian (jurnal Ernani Hidayati dkk, 2019) diperoleh hasil perhitungan koefisien jalur menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan rasa syukur terhadap budaya organisasi Yayasan Taman Pendidikan Islam Al-Hidayah, dengan nilai koefisien sebesar 0,22 yang dapat diartikan besarnya pengaruh Rasa Syukur terhadap Budaya Organisasi adalah sebesar 22%. Temuan dari penelitian ini sejalan dengan Buote (2017) dan Muceldili et. al. (2015) bahwa rasa syukur (*gratitude*) yang dalam penelitian ini menggunakan tiga dimensi yaitu, Apresiasi Positif, Perasaan dan Tindakan Positif akan menopang tumbuhnya situasi kerjasama tim ataupun implementasi budaya organisasi secara keluruhan. Dengan demikian dapat disimpulkan rasa syukur mempengaruhi budaya organisasi Yayasan Taman Pendidikan Islam Al-Hidayah.

Pernyataan tersebut senada juga dengan wawancara informal yang pernah peneliti lakukan pada saat melakukan proses konseling terhadap karyawan operator yang nama-namanya sudah diajukan untuk dilakukan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

proses PHK dan pensiun dini. Wawancara informal ini dilakukan di kantor HRD PT. IKPP, Tbk pada tahun 2019 pada sejumlah karyawan. Pada saat peneliti melakukan wawancara dengan beberapa karyawan operator menyangkut tentang terjadinya sejumlah perubahan dalam perusahaan dan diterapkannya budaya organisasi *APP Culture*, dari proses wawancara beberapa karyawan menjelaskan bahwa perubahan budaya yang terjadi sangat mempengaruhi pola kerja dan sistim kerja karyawan terlebih saat ini jumlah personil tim kerja di masing-masing unit kerja lapangan sudah jauh berkurang akibat efesiensi *manpower* yang telah dilakukan oleh pihak perusahaan, sehingga rata-rata karyawan level operator merasakan beban kerja yang sangat tinggi. *Overtime* salah satu cara yang tidak dapat dihindari karyawan agar target produksi tetap tercapai. Dampak dari perubahan sistim kerja tersebut tentunya akan mempengaruhi daya tahan tubuh atau fisik karyawan, tentunya akan berdampak langsung pada kesehatan karyawan. Karyawan akan cepat lelah dan mengalami stress akibat tuntutan kerja yang sangat tinggi. Dari kesimpulan wawancara yang dilakukan inilah, salah satu alasan peneliti ingin melakukan penelitian ini, untuk dapat mendapatkan jawaban yang lebih mendalam lagi tentang tingkat kesejahteraan psikologis pada karyawan yang bekerja di PT. IKPP, Tbk Perawang ini.

Tidak jauh dari kondisi dari tahun sebelumnya, kondisi yang sama terjadi saat ini, tentunya juga akan mempengaruhi tingkat kesejahteraan psikologis karyawan. Namun dengan adanya sikap syukur yang ditunjukkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan adanya rasa penerimaan diri terhadap sistim kerja dan beban kerja yang menuntut mereka bekerja lebih keras lagi, karyawan berusaha untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, agar hasil produksi tetap tercapai dan dengan begitu akan meningkatkan *income* perusahaan, sehingga pada akhirnya akan berdampak pada insentif atau bonus tahunan yang akan karyawan terima. Diener, dkk (1996) menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis merupakan suatu yang penting karena memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi akan mendukung kesehatan yang lebih baik, memperpanjang umur, meningkatkan usia harapan hidup, dan menggambarkan kualitas hidup dan fungsi individu. Maka dapat disimpulkan jika kesejahteraan psikologis merupakan kondisi dimana karyawan merasakan adanya sikap positif dalam budaya perusahaannya, serta karyawan telah merasakan penerimaan diri sehingga menimbulkan rasa bersyukur. Ini menandakan karyawan telah memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi.

Dari data dan fenomena yang terjadi pada karyawan PT. IKPP, Tbk Perawang, dapat diketahui bahwa karyawan di level operator belum mencapai tingkat *psychological well-being* yang optimal. Apabila merujuk dalam pengertian *psychological well-being* yang dikemukakan oleh Ryff (1989). Berdasarkan pemikiran yang telah peneliti uraikan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian terhadap karyawan PT. IKPP, Tbk Perawang dengan judul:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

“Pengaruh Budaya Organisasi dan *Gratitude* (Bersyukur) Terhadap *Psychological Well-Being* Karyawan PT. Indah Kiat Pulp & Paper, Tbk Perawang - Riau”.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, ada beberapa masalah yang dapat mempengaruhi *Psychological Well-Being* (Kesejahteraan Psikologis) pada karyawan PT. IKPP, Tbk Perawang yaitu antara lain :

1. Budaya Organisasi APP Sinarmas yang berlaku saat ini yaitu *APP Culture House*, dimana *APP Culture* ini memberlakukan sangat tegas sistem *Reward and Punishment* bagi setiap anggota perusahaan.
2. Sering terjadinya *Turn Over* diakibatkan tingginya tekanan dan resiko dalam bekerja.
3. *Burn Out* karyawan masih sering terjadi pada karyawan operator yang beban kerja yang tinggi di dalam pekerjaan.
4. Menurunnya Kesehatan Mental dan Kesehatan Fisik bagi karyawan yang memiliki beban kerja yang tinggi di dalam pekerjaan.
5. Stress Kerja yang tinggi yang mengakibatkan kelelahan kerja pada karyawan.
6. Gaji yang tidak mencukupi atau kurangnya insentif yang diberikan.
7. Rendahnya sikap bersyukur (*gratitude*) yang dimiliki karyawan atau tingkat religiusitas karyawan.
8. Status Sosial Ekonomi karyawan dalam lingkungan sosialnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Batasan Masalah

Dari beberapa identifikasi masalah yang sudah dipaparkan, maka penelitian ini hanya fokus membahas *Psychological Well-Being* yang dipengaruhi dari aspek budaya organisasi dan *gratitude* (bersyukur) karyawan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Psychological Well-Being* karyawan Operator PT. IKPP, Tbk Perawang?
2. Apakah ada pengaruh *Gratitude* (Bersyukur) terhadap *Psychological Well-Being* karyawan Operator PT. IKPP, Tbk Perawang?
3. Apakah ada pengaruh Budaya Organisasi dan *Gratitude* (Bersyukur) terhadap *Psychological Well-Being* karyawan Operator PT. IKPP, Tbk Perawang?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Psychological Well-Being* karyawan Operator PT. IKPP, Tbk Perawang.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Gratitude* (Bersyukur) terhadap *Psychological Well-Being* karyawan Operator PT. IKPP, Tbk Perawang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan *Gratitude* (Bersyukur) terhadap *Psychological Well-Being* karyawan Operator PT. IKPP, Tbk Perawang.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat ilmiah: Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu psikologi secara umum, serta psikologi industri dan organisasi secara khusus.
2. Manfaat praktis: Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan kerangka ilmu pengetahuan psikologi, serta menjadi masukan kepada perusahaan dan karyawan dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis dengan mengimplementasikan Budaya Organisasi dan konsep *Gratitude* (Bersyukur) dalam bekerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Psychological Well-Being (Kesejahteraan Psikologis)

1. Pengertian *Psychological Well-Being* (Kesejahteraan Psikologis)

Carol D. Ryff merupakan penggagas teori *Psychological Well-Being* yang selanjutnya disingkat dengan PWB menjelaskan istilah *psychological well-being* sebagai pencapaian penuh dari potensi psikologis seseorang dan suatu keadaan ketika individu dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri apa adanya, memiliki tujuan hidup, mengembangkan relasi yang positif dengan orang lain, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, dan terus bertumbuh secara personal (Ryff & Singer, 1996). Konsep Ryff berawal dari adanya keyakinan bahwa kesehatan yang positif tidak sekedar tidak adanya penyakit fisik saja. Kesejahteraan psikologis terdiri dari adanya kebutuhan untuk merasa baik secara psikologis (*psychologically-well*).

Menurut Ryff (1989), *Psychological Well-Being* adalah kondisi dimana seseorang memiliki kemampuan menerima diri sendiri maupun kehidupannya di masa lalu, pengembangan diri, keyakinan bahwa hidupnya bermakna, memiliki tujuan, memiliki kualitas hubungan positif dengan orang lain, kapasitas untuk mengatur kehidupan di lingkungan secara efektif dan kemampuan menentukan tindakan sendiri. Ryff

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menambahkan bahwa *psychological well-being* merupakan suatu konsep yang berkaitan dengan apa yang dirasakan individu mengenai aktivitas dalam kehidupan sehari-hari serta mengarah pada pengungkapan perasaan-perasaan pribadi atas apa yang dirasakan oleh individu sebagai hasil dari pengalaman hidupnya. Ryff menggambarkan tentang karakteristik orang yang memiliki kesejahteraan psikologis merujuk pada pandangan Rogers tentang orang yang berfungsi penuh (*fully-functioning person*), pandangan Maslow tentang aktualisasi diri (*self actualization*), pandangan Jung tentang individuasi, konsep Allport tentang kematangan, juga sesuai dengan konsep Erikson dalam menggambarkan individu yang mencapai integrasi dibanding putus asa. *Psychological well-being* dapat ditandai dengan diperolehnya kebahagiaan, kepuasan hidup dan tidak adanya gejala-gejala depresi. Menurut Bradburn, kebahagiaan (*happiness*) merupakan hasil dari dari kesejahteraan psikologis dan merupakan tujuan tertinggi yang ingin dicapai oleh setiap manusia.

Psychological well-being merupakan konsep yang berkaitan dengan kriteria kesehatan mental yang positif. Menurut Corsini (2002), pengertian *well-being* adalah suatu keadaan subyektif yang baik, termasuk kebahagiaan, *self-esteem*, dan kepuasan dalam hidup, sedangkan. Berbeda dengan *subjective well-being*, *psychological well-being* merupakan konsep dari pendekatan eudaimonik dimana

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

well-being dianggap sebagai wujud dari potensi masing-masing individu untuk mencapai tujuannya. Akan tetapi tujuan yang dicapai bukan hanya mengenai kesenangan yang ada di dunia. Teori *psychological well-being* yang dikembangkan oleh Ryff, mengarah kepada persepsi seseorang mengenai kegiatan kehidupan sehari-hari yang dilakukannya. Segala kegiatan yang melibatkan proses pikiran dan perasaan dari kondisi mental yang bersifat negatif hingga menuju kondisi mental yang positif dinamakan *psychological well-being*. Dalam hal aplikasi *psychological well-being* pada kehidupan sehari-hari, terdapat batasan-batasan bahwa kesejahteraan psikologis tidak hanya mengenai pencapaian kebahagiaan akan tetapi sebagai tujuan yang mengarah pada kesempurnaan dan kebaikan. *Psychological well-being* merujuk pada bagaimana individu dapat mengembangkan potensi dan kemampuan yang dimiliki secara optimal, baik dalam hal fisik, emosional maupun psikologis (Ryff, 1995).

Page dan Vella-Brodrick (Zheng dkk, 2015) menyarankan agar kesejahteraan karyawan mencakup keseluruhan pengalaman psikologis dan status kesehatan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun yang tidak terkait dengan pekerjaan. Hasil penelitian tersebut telah berhasil mengidentifikasi tiga teori mengenai kesejahteraan karyawan (*employee well-being*), yaitu *disposition theory*, *telic theory* dan *activity theory* (Sebastiano dkk, 2016). *Disposition theory* menganggap kesejahteraan karyawan sebagai satu bagian dari individu, sehingga masing-masing

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

individu dimungkinkan untuk memiliki pengalaman unik yang berbeda. Indikator positif dan negatif dari kesejahteraan karyawan dalam teori ini disebabkan oleh perbedaan individu dalam tingkat ekstrovert dan neurotisisme. *Telic theory* didasarkan pada asumsi bahwa individu akan mencapai tingkat kesejahteraan ketika suatu kebutuhan tertentu telah berhasil dicapai, seperti memperoleh keahlian yang kemudian dapat memuaskan ambisi tertentu. *Activity theory* fokus pada fakta bahwa kesejahteraan karyawan tergantung pada apakah individu mampu mengembangkan kegiatan yang menarik, yang mengacu pada perspektif psikologis.

Kesejahteraan psikologis tidak hanya mengenai kondisi ada atau tidaknya gangguan kesehatan baik gangguan mental ataupun gangguan psikologis yang terjadi pada diri seseorang, akan tetapi kesejahteraan psikologis adalah bagaimana individu dapat menyadari kemampuan yang ada dalam dirinya serta mampu mengaktualisasi dan mewujudkan hal-hal yang ingin dilakukan (Christopher, 1999; Huppert, 2009; Moeenizadeh & Sala-game, 2010). Sedangkan menurut Schultz (jurnal Ramadhani, Djunaidi, Sismiati, 2016), menjelaskan bahwa kesejahteraan psikologis sebagai fungsi positif pada diri individu, dimana fungsi positif tersebut merupakan arah dan tujuan yang harus diusahakan oleh individu yang sehat untuk segera dicapai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari beberapa teori mengenai kesejahteraan karyawan yang telah dipaparkan oleh ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan merupakan balas jasa bagi karyawan baik berupa materi dan non materi. Balas jasa non materi yaitu pemenuhan kebutuhan psikologis bagi karyawan, termasuk di dalamnya kualitas hidup, status psikologis dan kelelahan emosional yang dikaitkan dengan pekerjaan. Ini yang dinamakan *psychological well-being* bagi karyawan. Berbagai macam teori dan konsep yang diadopsi dari disiplin ilmu yang berbeda akan mendorong penggolongan perspektif yang memperkaya satu dengan yang lainnya. Beberapa pandangan dapat saling mempengaruhi diantara beberapa perspektif yang berbeda namun dapat membantu beberapa pengertian yang komprehensif tentang kehidupan organisasi sebab beberapa sudut pandang teoritik berusaha memandang secara parsial tentang fenomena yang kompleks sehingga akan membawa pada fokus pandangan yang kontras tentang perubahan dan pengembangan bagi karyawan.

2. Faktor-Faktor *Psychological Well-Being* (Kesejahteraan Psikologis)

Psychological well-being menurut Ryff (2014) dapat dipengaruhi oleh dua faktor sebagai berikut:

- 1) Faktor internal
 - a) Usia. Pengelompokan kesejahteraan psikologis berdasarkan usia, dibedakan dalam tiga kelompok, yaitu dewasa awal,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dewasa tengah atau paruh baya, serta yang terakhir adalah dewasa akhir atau lansia. Pada kelompok tersebut, lebih dikhususkan pada dimensi penguasaan terhadap lingkungan, dimensi pertumbuhan diri, kemudian dimensi tujuan hidup, dan yang terakhir adalah dimensi otonomi. Pada dimensi penguasaan terhadap lingkungan individu mengalami peningkatan kemampuan, sejalan dengan bertambahnya usia. Dengan semakin bertambahnya usia individu, maka individu akan lebih mengetahui keadaan yang terbaik bagi dirinya. Hal ini berakibat individu akan semakin mampu mengatur lingkungannya sehingga menjadi yang terbaik sesuai dengan keadaan dirinya. Dibandingkan usia dewasa muda, individu usia menengah memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi dalam dimensi penguasaan lingkungan dan dimensi otonomi. Tingkat kesejahteraan psikologis pada individu yang berada pada tahap dewasa akhir terlihat lebih rendah dalam dimensi keterarahan hidup dan dimensi pertumbuhan pribadi.

- b) Jenis Kelamin. Secara umum tidak ada perbedaan tingkat kesejahteraan psikologis laki-laki dan perempuan, namun demikian perempuan, pada dimensi hubungan positif, kesejahteraan psikologisnya lebih tinggi bila dibandingkan dengan orang lain. Kelima dimensi lainnya tidak menunjukkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perbedaan yang signifikan antara pria dan wanita. Tingkat kesejahteraan psikologis lebih baik pada pria maupun wanita yang berpendidikan serta mempunyai pekerjaan yang baik.

- c) Kepribadian. Dimensi-dimensi dalam kesejahteraan psikologis memiliki hubungan yang erat dengan tipe kepribadian manusia.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa:

- Individu dengan tipe kepribadian *extraversion* memiliki skor yang tinggi pada dimensi penguasaan lingkungan, penerimaan diri, dan keterarahan hidup, demikian juga pada dimensi hubungan positif dengan orang lain.
- Individu dengan tipe kepribadian *conscientiousness*, *extraversion* memperoleh skor yang tinggi pada dimensi penguasaan lingkungan, penerimaan diri, dan keterarahan hidup.
- Individu yang memiliki tipe kepribadian *low neuroticism* dan *extraversion* memiliki yang skor tinggi pada dimensi penguasaan lingkungan, keterarahan hidup, dan penerimaan diri, serta dimensi otonomi.
- Individu dengan tipe kepribadian *openness to experience* memperoleh skor yang tinggi dalam dimensi pertumbuhan pribadi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Dimensi hubungan positif dengan orang lain didapatkan skor yang tinggi pada individu yang memiliki tipe kepribadian *agreeableness*.

2) Faktor eksternal

- a) Status Sosial Ekonomi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, individu yang berasal dari kelompok berpendidikan tinggi, memperoleh skor yang tinggi pada dimensi tujuan hidup dan pertumbuhan pribadi, dibandingkan dengan kelompok yang berpendidikan rendah. Individu yang memiliki status pekerjaan yang tinggi ternyata tingkat kesejahteraan psikologis juga tinggi. Status pekerjaan yang tinggi disertai dengan tingkat pendidikan yang tinggi memberikan ketahanan yang baik dalam menghadapi stress kerja, tantangan serta kesulitan hidup, sebaliknya dengan tingkat pendidikan yang rendah disertai dengan status pekerjaan yang rendah pula, dapat menimbulkan kerentanan dan stress kerja yang pada akhirnya akan mengakibatkan adanya gangguan kesejahteraan psikologis.
- b) Budaya. Terdapat perbedaan kesejahteraan psikologis yang dirasakan, pada kebudayaan timur dan kebudayaan barat. Konteks kebudayaan barat yang lebih bersifat individualistic, menyebabkan skor yang tinggi pada dimensi yang lebih menekankan atau berorientasi pada diri sendiri, seperti

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

misalnya pada dimensi penerimaan diri dan juga dimensi otonomi. Kebudayaan timur lebih bersifat kolektif dan saling ketergantungan antar individu, sehingga dimensi yang berorientasi pada orang lain, seperti halnya dimensi hubungan positif dengan orang lain mendapatkan skor yang tinggi.

- c) Religiusitas. Kesejahteraan psikologis individu sangat dipengaruhi oleh agama dan spiritualitas. Dalam konteks ini sangat berkaitan dengan transendensi pada semua persoalan kehidupan individu kepada Tuhannya. Individu dengan tingkat religius yang tinggi, maka individu tersebut akan lebih mampu memandang setiap peristiwa yang terjadi secara bermakna dan mensikap secara positif, sehingga hidup yang dirasakannya menjadi lebih bermakna, dan bisa bersikap baik dengan lingkungan, mampu merasakan kepuasan hidup dan tidak banyak mengalami kesepian dalam hidupnya.
- d) Dukungan Sosial. Dukungan sosial merupakan perasaan nyaman, penghargaan, perhatian dan juga bantuan yang dipersepsikan oleh individu, yang dirasakan diperoleh dari orang lain, untuk memberikan suatu dukungan pada individu pada saat menghadapi persoalan kehidupannya. Dukungan yang dirasakan bisa berasal dari berbagai sumber. Sumber dukungan ini bisa berasal dari keluarga, suami atau istri, teman

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dekat, rekan sekerja ataupun organisasi social yang diikuti oleh individu tersebut.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan menurut Ananda (2010) yaitu:

- 1) Gaji. Individu yang bekerja pada satu organisasi tertentu di latarbelakangi oleh berbagai macam alasan atau motif. Salah satu yang paling dominan yaitu menjangir atau menerima imbalan. Imbalan yang diperoleh tersebut yang akan digunakan untuk memuaskan aneka kebutuhan individu. Gaji merupakan suatu bentuk imbalan yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan baik karyawan masuk kerja atau tidak (Ardana, Komang & Sriathi, 2008).
- 2) Insentif. Merupakan bentuk sarana motivasi, berupa sesuatu yang bersifat merangsang atau pendorong yang sengaja diberikan kepada karyawan dengan maksud menimbulkan semangat untuk berprestasi dalam bekerja.
- 3) Bonus. Imbalan lain yang bersifat ekstrinsik berupa bonus yang berkaitan dengan prestasi karyawan terbaru. Pemberian bonus diberikan pada prestasi-prestasi tertentu yang mampu diraih oleh karyawan.
- 4) Layanan Kesehatan. Bentuk lain dari imbalan yaitu adanya program layanan kesehatan terhadap karyawan yang bekerja dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perusahaan tersebut. Program layanan tersebut dapat meliputi jaminan hari tua, asuransi tenaga kerja, biaya opname rumah sakit, dan sebagainya. Layanan kesehatan ini dapat memberikan rasa aman bagi karyawan.

Selain faktor-faktor tersebut, menurut Achour dkk (2015) terdapat beberapa indikator lain di dalam kesejahteraan karyawan, yaitu:

- 1) Kepuasan Kerja. Merupakan suatu perasaan atau emosi senang yang dihasilkan oleh pengalaman yang dilalui dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.
- 2) Konflik Pekerjaan-Keluarga. Didefinisikan sebagai suatu konflik yang dirasakan oleh karyawan, dimana peran yang harus dijalani terbagi menjadi peran untuk menjalankan tugas pekerjaan dan peran yang lakukan di dalam keluarga sehingga menimbulkan ketimpangan.
- 3) Religiusitas. Merupakan sesuatu yang menghubungkan kembali antara Tuhan dengan manusia (Indrawati dkk, 2010). Bentuk penghubungan yang dilakukan bukan hanya dengan aktivitas yang nampak dan nyata namun juga yang terjadi di dalam hati. Bersyukur merupakan suatu aktivitas yang termasuk dalam aktivitas tersebut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Banyak faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang, diantaranya adalah jenis kelamin, usia, kepribadian, kecerdasan emosi, budaya, status sosial ekonomi dan rasa syukur (Wood, Joseph, & Maltby, 2009). Sedangkan Zheng dkk (2015) menemukan bahwa kesejahteraan karyawan melibatkan tiga aspek dasar diantaranya yaitu kehidupan, pekerjaan, dan kebutuhan psikologis baik dalam aspek pekerjaan dan kehidupan. Berdasarkan hasil temuan tersebut Zheng mengusulkan bahwa kesejahteraan karyawan tidak hanya melibatkan persepsi dan perasaan karyawan mengenai pekerjaan dan kepuasan hidupnya, tetapi juga pengalaman psikologis dan tingkat kepuasan yang ditunjukkan baik dalam hal pekerjaan maupun kehidupan pribadi.

3. Dimensi-Dimensi *Psychological Well-Being* (Kesejahteraan Psikologis)

Badburn (1969) membagi kesejahteraan psikologis menjadi dua dimensi. Dimensi tersebut berupa pengaruh positif dan pengaruh negatif. Dimensi pengaruh positif yaitu berupa perasaan positif seperti kebahagiaan, sedangkan pengaruh negatif sebaliknya. Ryff (2014) menyatakan bahwa individu dengan kesejahteraan psikologis yang baik, adalah individu yang mampu berfungsi positif secara psikologis. Individu dengan fungsi psikologis yang positif, tercermin dalam beberapa dimensi, yaitu:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1) Penerimaan Diri (*Self-Acceptance*)

Merupakan bentuk sikap positif individu yang mampu menerima baik, buruk, kekuatan dan kekurangan diri serta memandang positif masa lalu. Ini berarti jika individu memiliki penerimaan diri yang baik maka tingkat kesejahteraan psikologisnya tinggi. Sebaliknya, jika memiliki penerimaan diri yang rendah maka akan memiliki sikap tidak puas dengan keadaan diri, dan menyesali apa yang telah terjadi di masa lalu.

2) Hubungan Positif dengan orang lain (*Positive Relations With Others*)

Merupakan hubungan interpersonal yang aktif dan hangat, saling mempercayai satu dengan yang lain dan peduli terhadap kesejahteraan orang disekitarnya, mampu membangun hubungan timbal balik dengan orang lain, memiliki sifat empati dan mampu menunjukkan afeksi dalam berinteraksi dengan lingkungan sosial dan memahami konsep memberi dan menerima.

3) Memiliki Kemandirian (*Autonomy*)

Merupakan kemampuan individu dalam mengorganisasi diri, mampu mengatasi tekanan sosial, tindakan yang dilakukan sesuai dengan keyakinan yang dimiliki, mampu mengatur perilakunya dari dalam diri dan melakukan evaluasi diri dari standar pribadi, serta mampu mengambil keputusannya sendiri.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4) Penguasaan lingkungan (*Environmental Mastery*)

Merupakan kemampuan menguasai dan mengatur lingkungan yang sesuai dengan dirinya, memanfaatkan kesempatan dengan efektif, menciptakan konteks yang sesuai dengan nilai dan kebutuhan pribadi, dan dapat mengatur lingkungannya dan mengendalikan aktivitas di lingkungannya.

5) Tujuan Hidup (*Purpose in Life*)

Merupakan suatu perasaan yang terarah menuju tujuan yang akan dicapai dalam hidup, individu merasakan tujuan hidupnya dan dapat merasakan kebermaknaan kehidupannya baik di masa sekarang maupun masa yang telah dilaluinya, berkeyakinan akan berhasil mencapai tujuan hidupnya, dan mengambil sisi positif pada setiap pengalaman-pengalaman hidupnya.

6) Pertumbuhan diri (*Personal Growth*)

Merupakan dimensi perkembangan yang sifatnya berkesinambungan, mampu melihat individu sebagai pribadi yang selalu tumbuh dan berkembang, bersedia terbuka dengan pengalaman baru yang diterima, mampu menerima potensi diri yang dimiliki dan menyadari bahwa dia memiliki potensi tersebut, serta mampu melihat adanya peningkatan yang terjadi dalam diri dari waktu ke waktu, mampu menyadari adanya perubahan dan peningkatan pada diri dan perilakunya. Individu juga mampu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berubah menjadi pribadi yang bertambah wawasan, cara fikir dan pengetahuannya serta menggunakannya dengan lebih efektif.

Budaya Organisasi

1. Terminologi Budaya (*Culture*)

Koentjaraningrat (1998) budaya adalah keseluruhan sistem gagasan tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik diri manusia dengan cara belajar. Budaya atau kebudayaan seperti sebuah piramida berlapis tiga. Lapisan di atas adalah hal-hal yang dapat dilihat kasat mata seperti bentuk bangunan, pakaian, tarian, musik, teknologi, dan barang-barang lain. Lapisan tengah adalah perilaku, gerak-gerik dan adat istiadat yang sering kali dapat juga dilihat. Lapisan bawah adalah kepercayaan-kepercayaan, asumsi, dan nilai-nilai yang mendasari lapisan di atasnya.

Menurut Edward Burnett Tylor, dalam Koentjaraningrat (2005) mengemukakan pendapatnya tentang budaya, yaitu bahwa:

“Culture or civilization, take in its wide technographic sense, is that complex whole which includes knowledge, belief, art, morals, law, custom and any other capabilities and habits acquired by men as a member of society”.

Pendapatnya diartikan bahwa budaya atau peradaban mempunyai pengertian teknografis yang luas, adalah merupakan suatu keseluruhan yang kompleks mencakup pengetahuan, keyakinan, kesenian, moral,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

hukum, adat istiadat, dan segala kemampuan dan kebiasaan yang diperoleh manusia sebagai anggota masyarakat.

Edgar H. Schein (1992) dalam karyanya “*Organizational Culture and Leadership*” yang banyak menjadi referensi penulisan mengenai budaya organisasi, mendefinisikan dengan lebih luas bahwa budaya adalah:

“A pattern of share basic assumption that the group learner as it solved its problems of external adaptation and internal integration, that has worked well enough to be considered valid and therefore, to be taught to new members as the correct way to perceive, think and feel in relation to these problems”.

Pendapat tersebut diartikan bahwa kebudayaan adalah “suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut”. Sedangkan menurut Beach (1993) kebudayaan merupakan inti dari apa yang penting dalam organisasi. Seperti aktivitas memberi perintah dan larangan serta menggambarkan sesuatu yang dilakukan dan tidak dilakukan yang mengatur perilaku anggota. Jadi budaya mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman yang dipakai untuk menjalankan aktivitas organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Kusdi (2011), budaya atau kebudayaan berasal dari bahasa sansekerta yaitu *buddhaya*, merupakan bentuk jamak dari *buddhi* (budi dan akal) diartikan sebagai hal-hal yang berkaitan dengan budi dan akal manusia. Disini tampaknya menenankan pada aspek kolektif, bahwa budaya adalah hasil kerja dari sejumlah akal dan bukan hanya satu akal individu saja. Sedangkan Soerjono Soekanto mendefinisikan budaya sebagai “sebuah system nilai yang dianut seseorang pendukung budaya tersebut yang mencakup konsepsi abstrak tentang baik dan buruk atau secara institusi nilai yang dianut oleh suatu organisasi yang diadopsi dari organisasi lain baik melalui *re-inventing* maupun *re-organizing*” (Ibid, Soerjono Soekanto). Definisi lain mengenai budaya masih banyak, namun setidaknya beberapa pendapat yang dikemukakan di atas telah menambah wawasan tentang budaya. Banyaknya definisi tentang budaya yang selalu berkembang merupakan paradigma yang dinamis atas peradaban kehidupan manusia yang dipengaruhi oleh lingkungan internal, maupun eksternal.

2. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya Organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Pengertian budaya organisasi menurut Robbins (2015) adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Sistem pemaknaan bersama

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

merupakan seperangkat karakter kunci dari nilai-nilai organisasi:

“a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organization. This system of shared meaning is, on closer examination, a set of key characteristics that the organization values”.

Pabundu (2010), menjelaskan di Indonesia, budaya organisasi mulai diperkenalkan di era 1990-an ketika saat itu banyak dibicarakan perihal konflik budaya, bagaimana mempertahankan budaya Indonesia serta pembudayaan nilai-nilai baru. Seiring dengan itu, budaya organisasi kemudian dimasukkan dalam kurikulum berbagai program pendidikan, pelatihan, bimbingan dan penyuluhan, baik di lingkungan perguruan tinggi dan instansi pemerintah maupun di berbagai perusahaan swasta besar di Indonesia.

Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Budaya organisasi disebut juga budaya perusahaan, sering disebut juga budaya kerja karena tidak bisa dipisahkan dengan kinerja (*performance*) sumber daya manusia. Semakin kuat budaya perusahaan, semakin kuat pula dorongan berprestasi. Salah satu faktor yang membedakan suatu organisasi dari organisasi yang lainnya ialah budayanya. Budaya merupakan faktor

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi.

Menurut Wirawan (2007), mendefinisikan budaya organisasi sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, yang dikembangkan dalam kurun waktu lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani konsumen, dan mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Victor Tan (Tunggal, 2007), mengatakan budaya organisasi merupakan suatu norma yang terdiri dari suatu keyakinan, sikap, *core values*, dan pola perilaku yang dilakukan orang dalam organisasi.

Sedangkan menurut Turner (Wibowo, 2006), budaya organisasi adalah norma-norma perilaku, sosial, dan moral yang mendasari setiap tindakan dalam organisasi dan dibentuk oleh kepercayaan, sikap, dan prioritas anggotanya. Moeljono (2003) menyatakan budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dijadikan acuan perilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pendapat lain dikemukakan oleh Luthans (1998), yang menyatakan budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Stoner (1995) menilai budaya organisasi sebagai suatu *cognitive framework* yang meliputi sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan-harapan yang disumbangkan oleh anggota organisasi. Sedangkan menurut Davis (1984), budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Kemudian menurut Monde dan Noe (1996), budaya organisasi adalah sistem dari *shared value*, keyakinan dan kebiasaan-kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur formalnya untuk menciptakan norma-norma perilaku.

Glaser et al. (1987) berpendapat bahwa budaya organisasi seringkali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama. Beraneka ragamnya bentuk organisasi atau perusahaan, tentunya mempunyai budaya yang berbeda-beda hal ini wajar karena lingkungan organisasinya berbeda-beda. Budaya organisasi juga merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi. Gagasan budaya organisasi telah menjadi penting dalam studi tentang perilaku organisasional

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(Barley, Meyer, dan Gash, 1988). O'Reilly (1989), pada penelitian awal tentang norma pengukuran memperlihatkan dua karakteristik penting dari budaya yang kuat. Salah satunya adalah intensitasnya terhadap bagian anggota organisasi yakni menunjukkan persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap yang bertindak dengan cara tertentu, kedua adalah adanya kesepakatan yang luas terhadap nilai tersebut. Schein (1992) mendefinisikan budaya organisasi sebagai:

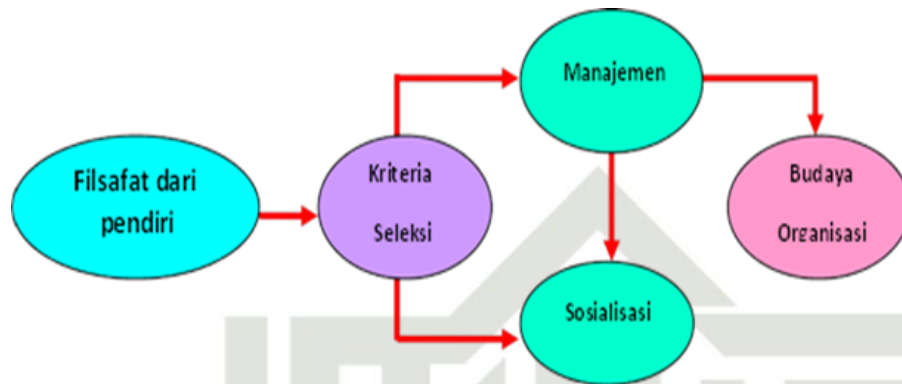
“A pattern of shared basic assumptions that the group learned as it solves its problems of external adaption and internal integration, that has worked well enough to be considered valid and, therefore, to be taught to new members as the correct way to perceive, think and fell in relation to those problems”.

Sedangkan menurut Robbins (2008) *“Organizational culture refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organization”.* (Budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi yang lain). Robbins menggambarkan bagaimana budaya suatu organisasi dibangun dan dipertahankan. Selanjutnya budaya tersebut sangat mempengaruhi kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan karyawannya. Tindakan dari manajemen puncak menentukan iklim umum dari perilaku karyawan, baik yang dapat diterima maupun tidak. Proses terbentuknya budaya organisasi dapat dilihat pada gambar 2.1.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gambar 2.1. Proses Terbentuknya Budaya Organisasi



Sumber: Stephen P. Robbins. *Organizational Behavior*, 9th Edition, (New Jersey: Prentice-Hall, Inc, 2001), h.596

3. APP Sinar Mas (*APP Culture*)

Budaya Organisasi APP Sinar Mas atau sering disebut *APP Culture House* merupakan Budaya Organisasi yang berbentuk “Rumah Budaya” yang berisikan nilai-nilai Sinar Mas (*APP Value*) dibuat oleh APP Sinar Mas untuk dijadikan acuan bagi setiap anggota perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan (Modul Internal Sinar Mas, 2019: *APP Culture House*). *APP Culture* dibentuk dengan tujuan supaya ada keseragaman dalam kebiasaan positif pada karyawan APP Sinar Mas, dimana karyawan APP Sinar Mas berasal dari berbagai daerah dan manca negara. *APP Culture* ini memiliki *APP Value* yang terdiri dari *Integrity*, *Positive Attitude*, *Commitment*, *Countinuous Improvement*, *Innovation*, dan *Loyalty*. Fondasi dasar moral (*Moral Foundation*) dari *APP Culture* ini adalah Kejujuran (*Honesty*) dan Integritas (*Integrity*) dari setiap anggota perusahaan, termasuk karyawan *outsourcing*-nya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

APP Culture terbentuk didasari oleh Mental Dasar APP (*APP Basic Mentality*) yang terdiri dari 5 (lima) pola pikir dan 3 (tiga) tingkat kinerja yaitu sebagai berikut:

1) Semangat (*Passion*)

Rasa antusiasme atau kegembiraan yang kuat terhadap sesuatu atau untuk melakukan sesuatu atau antusias, bersungguh-sungguh, menyelesaikan apa yang telah dimulai.

2) Kasih (*Love*)

Membuat keputusan kepada diri sendiri untuk peduli terhadap orang lain dan dunia tempat dimana seseorang bekerja. Menyangkut hati nurani, integritas, tidak mau mengambil yang bukan haknya atau merugikan orang lain.

3) Peduli (*Care*)

Upaya yang dilakukan untuk melakukan sesuatu dengan benar, aman, atau tanpa menyebabkan kerusakan, bertanggung jawab dan menyelesaikan hingga tuntas/selesai.

4) Tekad (*Determination*)

Kualitas yang membuat seseorang terus berusaha, pantang menyerah, melakukan dan mencapai sesuatu yang sulit.

5) Ambisi (*Ambition*)

Keinginan yang kuat untuk melakukan sesuatu dan aktif atau keinginan untuk maju dan berkembang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6) Tingkat Kekuatan

Kapasitas atau kemampuan untuk menahan tekanan.

7) Tingkat Kecepatan

Cepat dalam bergerak (lincah), menjalankan, memproses dan menampilkan.

8) Tingkat Kekompakan

Proses bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama atau ber-sinergi dalam tim.

Perusahaan APP Sinar Mas membentuk *APP Culture* ini sesuai acuan dari teori-teori Budaya Organisasi para ahli yang ada. Seperti teori budaya organisasi oleh Stephen P. Robbins (2015) yang berpendapat bahwa budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi-organisasi lain. Sesuai dengan konteks pemberdayaan sumber daya manusia, agar dapat menghasilkan karyawan yang profesional dan produktif diperlukan adanya acuan baku yang diberlakukan oleh perusahaan. Acuan tersebut adalah budaya organisasi yang secara sistematis menuntun karyawan untuk meningkatkan komitmen kerja karyawan bagi organisasi. Dalam hal ini, APP menyadari akan kebutuhan suatu budaya organisasi yang menjadi acuan bagi semua karyawan dan juga mitra kerja di bawah naungan APP Sinar Mas dalam berpikir, bertindak, bersikap dan bekerja sama.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari beberapa definisi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi bukanlah merupakan suatu budaya organisasi yang diperlukan waktu. Hal ini diungkapkan oleh Hoecklin (1995) sebagai berikut “*Culture is not a thing which can be experienced directly tangible or visible*”. Hoecklin memberikan gambaran yang jelas apa yang dinamakan budaya organisasi/perusahaan dan apa yang bukan. Sama halnya dengan tujuan *APP Culture* itu dibentuk oleh APP Sinar Mas. Budaya Organisasi APP Sinar Mas adalah suatu sistem makna bersama, bersifat relatif yang berarti tidak ada budaya yang absolut, budaya dapat dipelajari dari lingkungan Sinar Mas dan mengenai kelompok dimana budaya perusahaan Sinar Mas Group merupakan sebuah fenomena kolektif mengenai nilai dan makna bersama. Sedangkan yang bukan budaya adalah sesuatu yang benar atau salah, sesuatu yang diwariskan dan mengenai perilaku individual.

4. Karakteristik Budaya Organisasi

Nilai-nilai Budaya APP Sinar Mas (*APP Culture Value*) yang terdapat dalam *APP Culture House* dibentuk dan diadopsi berdasarkan karakteristik-karakteristik budaya organisasi yang sudah diteliti oleh para ahli sebelumnya. Dapat dilihat dari penjelasan *APP Culture Value* sebelumnya bahwa semua yang terkandung dalam masing-masing nilai yang terdapat pada *APP Culture Value* sangat sesuai dengan 7 (tujuh) karakteristik primer menurut Robbins (2015). Berikut ini 7 (tujuh)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karakteristik primer atau ciri-ciri yang secara bersama-sama merupakan hakekat dari budaya organisasi yaitu:

1) *Innovation and risk taking*

Inovasi dan pengambilan resiko yaitu, berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi atau karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.

2) *Attention to detail*

Perhatian terhadap hal-hal yang rinci, yaitu berkaitan dengan sejauh mana anggota organisasi diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap hal-hal yang detail.

3) *Outcome orientation*

Orientasi hasil, yaitu sejauh mana manajemen fokus pada hasil, bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil tersebut.

4) *People Orientation*

Orientasi individu, yaitu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil kepada orang-orang di dalam organisasi tersebut.

5) *Team Orientation*

Orientasi tim, yaitu berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja organisasi dilaksanakan dalam tim-tim kerja, bukan pada individu-individu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6) *Aggressiveness*

Agresivitas, yaitu sejauh mana orang-orang dalam organisasi menunjukkan keagresifan dan kompetitif, bukannya bersantai.

7) *Stability*

Stabilitas, yaitu sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

Tiap karakteristik ini berlangsung pada suatu kontinum (suatu kesatuan) dari rendah ke tinggi. Maka dengan menilai organisasi itu berdasarkan 7 (tujuh) karakteristik tersebut, akan diperoleh gambaran majemuk dari budaya organisasi itu. Gambaran ini akan menjadi dasar bagi anggota organisasi untuk memahami organisasi dan bagaimana melakukan sesuatu dan cara bagaimana anggota organisasi didorong untuk berperilaku. Dengan menilai organisasi itu berdasarkan tujuh karakteristik ini, akan diperoleh gambaran majemuk dari budaya organisasi itu. Gambaran ini menjadi dasar untuk perasaan pemahaman bersama yang dimiliki para anggota mengenai organisasi itu, bagaimana urusan diselesaikan di dalamnya, dan cara para anggota berperilaku. Budaya perusahaan dapat menjadi keunggulan kompetitif yang utama apabila budaya perusahaan dapat mendukung strategi dan jika budaya perusahaan dapat meluruskan tantangan lingkungan perusahaan dengan cepat. Mengelola budaya perusahaan/organisasi adalah sesuatu yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berat tetapi merupakan sesuatu hal yang penting bagi perusahaan, hal ini dikarenakan:

- 1) Budaya menentukan suatu kepribadian perusahaan secara keseluruhan dan memiliki pengaruh yang kuat terhadap perilaku para anggotanya.
- 2) Budaya yang dapat dinikmati ditemukan dalam upacara, ritual, cerita, pahlawan dan simbol-simbol perusahaan.
- 3) Budaya ini berisikan penyebaran nilai-nilai yang mendasari perusahaan.
- 4) Dalam perusahaan dengan budaya yang kuat, para anggotanya berkelakuan dengan pemahaman yang mendukung pencapaian tujuan-tujuan penting perusahaan.
- 5) Para pemimpin perusahaan membuat penyebaran nilai-nilai dan penggunaan cerita, upacara, pahlawan dan bahasa yang baik untuk memperkuat nilai-nilai ini dalam kehidupan sehari-hari.

5. Nilai-Nilai Budaya Organisasi Disinkronkan Dalam Budaya APP (*APP Culture Value*)

Dengan menilai organisasi itu berdasarkan tujuh karakteristik ini, akan diperoleh gambaran majemuk dari budaya organisasi itu. Gambaran ini menjadi dasar untuk perasaan pemahaman bersama yang dimiliki para anggota mengenai organisasi itu, bagaimana urusan diselesaikan di dalamnya, dan cara para anggota berperilaku. Budaya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perusahaan dapat menjadi keunggulan kompetitif yang utama apabila budaya perusahaan dapat mendukung strategi dan jika budaya perusahaan dapat meluruskan tantangan lingkungan perusahaan dengan cepat. Mengelola budaya perusahaan/organisasi adalah sesuatu yang berat tetapi merupakan sesuatu hal yang penting bagi perusahaan, hal ini dikarenakan:

- 1) Budaya menentukan suatu kepribadian perusahaan secara keseluruhan dan memiliki pengaruh yang kuat terhadap perilaku para anggotanya.
- 2) Budaya yang dapat dinikmati ditemukan dalam upacara, ritual, cerita, pahlawan dan simbol-simbol perusahaan.
- 3) Budaya ini berisikan penyebaran nilai-nilai yang mendasari perusahaan.
- 4) Dalam perusahaan dengan budaya yang kuat, para anggotanya berkelakuan dengan pemahaman yang mendukung pencapaian tujuan-tujuan penting perusahaan.
- 5) Para pemimpin perusahaan membuat penyebaran nilai-nilai dan penggunaan cerita, upacara, pahlawan dan bahasa yang baik untuk memperkuat nilai-nilai ini dalam kehidupan sehari-hari.

Sesuai yang telah dijelaskan di atas, dapat dilihat bahwa budaya APP Sinar Mas yang disebut *APP Culture House* atau Rumah Budaya APP dibentuk berdasarkan konsep dari Stephen P. Robbins

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang melalui tahapan metamorphosis. Nilai-nilai yang diciptakan dalam APP Culture House diciptakan dengan mengacu pada nilai-nilai budaya organisasi yang dijelaskan oleh Robbins (2015). Budaya organisasi APP yang dibentuk dan dipertahankan saat ini berasal dari filosofi dari para pendiri organisasi dan diambil dari karakter yang dapat mempengaruhi pertumbuhan perusahaan, kemudian tindakan dari para manajer puncak menetapkan iklim yang umum, meliputi aspek yang dapat diterima dan apa yang tidak. Dalam menyetarakan atau mensinkronkan antara aspek-aspek budaya organisasi dari Robbins (2015) dengan yang ada pada APP Sinarmas, tentunya telah melalui proses seleksi atau pilihan dari manajemen puncak perusahaan.

APP Sinar Mas yang disebut *APP Culture House* atau Rumah Budaya APP yang berisikan 6 (enam) Nilai-Nilai Budaya Sinarmas (*APP Culture Value*) dibuat oleh APP Sinar Mas yang wajib semua lapisan anggota perusahaan dibawah naungan APP Sinar Mas untuk menjalaninya. Adapun Nilai-nilai Budaya Sinar Mas (*APP Culture Value*) yang terdapat dalam *APP Culture House* (Modul Internal Sinar Mas, 2019: *APP Culture House*) yaitu:

1) *Integrity* (Integritas)

Bertindak sesuai ucapan dan janji, sehingga dapat menumbuhkan kepercayaan pihak lain.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nilai *Integrity* berkaitan dengan prinsip:

- *Conscience*, yang menekankan pada kesadaran nurani untuk memelihara integritas.
- *Walk the Talk*, yang menunjukkan pentingnya keselarasan ucapan dan tindakan.
- *Honesty*, menunjukkan bahwa integritas juga mencerminkan kejujuran.

2) *Positive Attitude* (Sikap Positif)

Menampilkan perilaku yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang saling menghargai dan kondusif.

Nilai *Positive Attitude* berkaitan dengan prinsip:

- *Positive Thinking*, yang menekankan pada pengertian, positif ketika berhadapan dengan isu, permasalahan dan tantangan, maka dari itu hadapilah semua dengan sudut pandang positif.
- *Respect to other*, ditandai dengan menghormati orang lain.
- *Teamwork*, terutama menerima perbedaan sebagai keunikan dan sumber kekuatan.
- *Positive Working Environment*, yang menekankan pengertian bahwa lingkungan kerja positif dibentuk dari sikap positif setiap individu/karyawan.

3) *Commitment* (Komitmen)

Melaksanakan pekerjaan dengan sepenuh hati untuk mencapai hasil

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terbaik.

Nilai *Comitment* berkaitan dengan prinsip:

- *Passion*, yang menekankan pentingnya semangat dan gairah dalam melaksanakan pekerjaan demi mencapai hasil terbaik.
- *Strive to be the best*, berusaha menjadi yang terbaik.
- *Follow up till done*.

4) *Countinuous Improvement* (Perbaikan berkelanjutan)

Meningkatkan kemampuan atau kapasitas diri, unit kerja dan organisasi secara terus menerus untuk mencapai hasil terbaik.

Nilai *Countinuous Improvement* berkaitan dengan prinsip:

- *Data acuracy*, yang menekankan pengertian bahwa data yang akurat adalah landasan untuk melakukan perbaikan.
- *Cost concern*, yang menunjukkan bahwa menekan faktor biaya selalu menjadi subjek atau dampak (akibat).
- *Process excellence*, yang menunjukkan pengertian bahwa keunggulan proses (*best practices-SOP*) juga menjadi kepentingan Continuous Improvement demi menghasilkan hasil terbaik.

5) *Innovation* (Inovasi)

Memunculkan gagasan atau menciptakan produk baru, alat kerja baru, atau sistem kerja baru yang dapat meningkatkan produktivitas dan pertumbuhan perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nilai *Countinuous Innovation* berkaitan dengan prinsip:

- *Benchmarking*, yang menekankan bahwa benchmarking perlu dilakukan demi mendapatkan pengetahuan tentang praktek bisnis terbaik.
- *Breakthrough*, menunjukkan pengertian bahwa pengembangan inisiatif-inisiatif baru demi kinerja yang lebih baik kelak akan menghasilkan breakthrough dan berujung pada sebuah inovasi.

6) *Loyalty*

Menumbuhkan semangat untuk mengerti, memahami dan melaksanakan nilai-nilai perusahaan sebagai bagian besar dari Keluarga Besar Sinar Mas.

Nilai *Loyalty* berkaitan dengan prinsip:

- *Fraternity*, yaitu hubungan kita satu dengan lainnya, layaknya hubungan persaudaraan (keluarga besar).
- *Pride*, yang menunjukkan kebanggaan sebagai karyawan perusahaan.
- *Dedicated*, menunjukkan dedikasi sepenuhnya kepada perusahaan.

6. Fungsi-Fungsi Budaya Organisasi

Pabundu (2010) menjelaskan budaya organisasi memiliki

beberapa fungsi di dalam suatu organisasi yaitu sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok.
- 2) Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu organisasi sehingga dapat mempunyai rasa memiliki, partisipasi dan rasa tanggung jawab atas kemajuan perusahaan.
- 3) Mempromosikan stabilitas sistem sosial, sehingga lingkungan kerja menjadi positif, nyaman dan konflik dapat diatur secara efektif.
- 4) Sebagai mekanisme kontrol dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.
- 5) Sebagai integrator karena adanya sub budaya baru. Dapat mempersatukan kegiatan para anggota perusahaan yang terdiri dari sekumpulan individu yang berasal dari budaya yang berbeda.
- 6) Membentuk perilaku karyawan, sehingga karyawan dapat memahami bagaimana mencapai tujuan organisasi.
- 7) Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi.
- 8) Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan.
- 9) Sebagai alat komunikasi antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya, serta antar anggota organisasi.

Budaya organisasi berguna bagi organisasi dan karyawan.

Budaya mendorong terciptanya komitmen organisasi dan meningkatkan konsistensi sikap kerja karyawan. Keadaan seperti ini jelas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menguntungkan perusahaan. Budaya menyampaikan kepada karyawan bagaimana pekerjaan dilakukan dan apa saja yang bernilai penting. Robbins (2008), berpandangan bahwa budaya organisasi mempengaruhi isi keunggulan bersaing organisasi. Ketika faktor-faktor objektif dipersepsikan sama oleh seluruh karyawan sehingga akan membentuk budaya organisasi, baik budaya yang kuat maupun budaya yang lemah, yang berdampak pada kinerja dan kepuasan karyawan.

7. Jenis-Jenis Budaya Organisasi

Menurut Roe dan Byars (2003), mengemukakan keempat jenis budaya organisasi tersebut yaitu: (1) *The tough person, macho culture*, (2) *Work-hard/play hard culture*, (3) *Bet your company culture* dan (4) *Process culture*. Adapun pengertian keempat jenis budaya tersebut:

1) *The tough person, macho culture*

Budaya organisasi ini ditandai oleh individu-individu yang terbiasa mengambil resiko tinggi dalam rangka mengharapkan keuntungan yang cepat tanpa memikirkan mereka salah atau benar. Dalam budaya organisasi tipe ini kerja tim tidaklah penting, artinya nilai kerjasama tidak menjadi sesuatu yang dianggap penting dan tidak ada kesempatan untuk belajar dari kesalahan.

2) *Work-hard/play hard culture*

Budaya organisasi ini memotivasi karyawan untuk mengambil resiko rendah dan mengharapkan pengembalian yang cepat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Budaya organisasi ini lebih mengutamakan penjualan.

3) *Bet-your company culture*

Budaya organisasi ini ada di lingkungan dimana resiko tinggi dan keputusan diambil sebelum hasil diketahui.

4) *Process culture*

Budaya resiko rendah dengan pengembalian rendah; karyawan hanya fokus kepada bagaimana sesuatu dilakukan daripada hasil.

8. Evaluasi Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Sathe dalam Tika dan Pabundu (2006), budaya organisasi yang kuat adalah budaya organisasi yang ideal dimana kekuatan budaya mempengaruhi intensitas pelaku. Pada organisasi yang memiliki budaya organisasi yang kuat anggota-anggota organisasi loyal kepada organisasi, tahu dan jelas apa tujuan organisasi serta mengerti perilaku mana yang dipandang baik dan tidak baik. Nilai-nilai yang dianut organisasi tidak hanya berhenti pada slogan, tetapi dihayati dan dinyatakan dalam tingkah laku sehari-hari secara konsisten oleh orang-orang yang bekerja dalam perusahaan. Jadi budaya organisasi yang kuat membantu perusahaan memberi kepastian kepada seluruh individu yang ada dalam organisasi untuk berkembang bersama perusahaan dan bersama-sama meningkatkan kegiatan usaha dalam menghadapi persaingan.

Menurut Daft (1998), budaya kuat menunjukkan suatu tingkat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

persetujuan antara anggota-anggota organisasi mengenai kepentingan dari nilai-nilai yang spesifik. Jika konsensus menghadirkan kepentingan dari nilai-nilai budaya menjadi kohesif dan kuat, tetapi jika persetujuan kurang maka budaya menjadi lemah. Budaya organisasi yang lemah adalah budaya organisasi yang kurang didukung secara luas oleh para anggotanya dan sangat dipaksakan, serta memberi pengaruh negative pada organisasi karena akan memberi arah yang salah kepada para karyawannya. Selain itu, dalam organisasi yang memiliki budaya organisasi yang lemah mudah terbentuk kelompok-kelompok yang bertentangan satu sama lain, kesetiaan kepada kelompok melebihi kesetiaan kepada organisasi, dan anggota organisasi tidak segan-segan mengorbankan kepentingan organisasi untuk kepentingan kelompok atau kepentingan sendiri. Jika hal ini terjadi pada perusahaan, maka tugas-tugas tidak dapat dilakukan dengan baik. Hal ini terlihat dari kurangnya motivasi atau semangat kerja, timbul kecurigaan-kecurigaan, komunikasi kurang lancar, lunturnya loyalitas atau kesetiaan pada tugas utamanya dan komitmen pegawai ke perusahaan. Akibatnya perusahaan menjadi tidak efektif dan kurang kompetitif.

9. Jenis-Jenis Budaya Organisasi

Menurut Roe dan Byars (2003), mengemukakan keempat jenis budaya organisasi tersebut yaitu: (1) *The tough person, macho culture*, (2) *Work-hard/play hard culture*, (3) *Bet your company culture* dan (4)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Process culture. Adapun pengertian keempat jenis budaya tersebut:

5) *The tough person, macho culture*

Budaya organisasi ini ditandai oleh individu-individu yang terbiasa mengambil resiko tinggi dalam rangka mengharapkan keuntungan yang cepat tanpa memikirkan mereka salah atau benar. Dalam budaya organisasi tipe ini kerja tim tidaklah penting, artinya nilai kerjasama tidak menjadi sesuatu yang dianggap penting dan tidak ada kesempatan untuk belajar dari kesalahan.

6) *Work-hard/play hard culture*

Budaya organisasi ini memotivasi karyawan untuk mengambil resiko rendah dan mengharapkan pengembalian yang cepat. Budaya organisasi ini lebih mengutamakan penjualan.

7) *Bet-your company culture*

Budaya organisasi ini ada di lingkungan dimana resiko tinggi dan keputusan diambil sebelum hasil diketahui.

8) *Process culture*

Budaya resiko rendah dengan pengembalian rendah; karyawan hanya fokus kepada bagaimana sesuatu dilakukan daripada hasil.

10. Evaluasi Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Sathe dalam Tika dan Pabundu (2006), budaya organisasi yang kuat adalah budaya organisasi yang ideal dimana kekuatan budaya mempengaruhi intensitas pelaku. Pada organisasi yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memiliki budaya organisasi yang kuat anggota-anggota organisasi loyal kepada organisasi, tahu dan jelas apa tujuan organisasi serta mengerti perilaku mana yang dipandang baik dan tidak baik. Nilai-nilai yang dianut organisasi tidak hanya berhenti pada slogan, tetapi dihayati dan dinyatakan dalam tingkah laku sehari-hari secara konsisten oleh orang-orang yang bekerja dalam perusahaan. Jadi budaya organisasi yang kuat membantu perusahaan memberi kepastian kepada seluruh individu yang ada dalam organisasi untuk berkembang bersama perusahaan dan bersama-sama meningkatkan kegiatan usaha dalam menghadapi persaingan.

Menurut Daft (1998), budaya kuat menunjukkan suatu tingkat persetujuan antara anggota-anggota organisasi mengenai kepentingan dari nilai-nilai yang spesifik. Jika konsensus menghadirkan kepentingan dari nilai-nilai budaya menjadi kohesif dan kuat, tetapi jika persetujuan kurang maka budaya menjadi lemah. Budaya organisasi yang lemah adalah budaya organisasi yang kurang didukung secara luas oleh para anggotanya dan sangat dipaksakan, serta memberi pengaruh negative pada organisasi karena akan memberi arah yang salah kepada para karyawannya. Selain itu, dalam organisasi yang memiliki budaya organisasi yang lemah mudah terbentuk kelompok-kelompok yang bertentangan satu sama lain, kesetiaan kepada kelompok melebihi kesetiaan kepada organisasi, dan anggota organisasi tidak segan-segan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengorbankan kepentingan organisasi untuk kepentingan kelompok atau kepentingan sendiri. Jika hal ini terjadi pada perusahaan, maka tugas-tugas tidak dapat dilakukan dengan baik. Hal ini terlihat dari kurangnya motivasi atau semangat kerja, timbul kecurigaan-kecurigaan, komunikasi kurang lancar, lunturnya loyalitas atau kesetiaan pada tugas utamanya dan komitmen pegawai ke perusahaan. Akibatnya perusahaan menjadi tidak efektif dan kurang kompetitif.

11. Hubungan Budaya Organisasi dengan *Psychological Well-Being*

Menurut Amawidyati & Utami (2007), banyak faktor yang mempengaruhi munculnya *psychological well-being*, salah satunya adalah budaya organisasi (*organization culture*). Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Budaya organisasi sebagai “pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu dalam upaya untuk belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internalnya, dan yang telah berjalan dengan baik” (Robbins, 2008). Hasil penelitian ini menyatakan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap *psychological well-being*. Di dalam organisasi yang positif, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam uraian pekerjaannya, dan akan selalu mendukung

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tujuan organisasi jika mereka diperlukan oleh para atasan dengan positif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh organisasi.

Di dalam budaya organisasi yang positif, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam uraian pekerjaannya, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika mereka diperlakukan oleh para atasan dengan positif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh organisasi. Budaya organisasi memberikan kontribusi positif terhadap *psychological well-being*, yang artinya semakin tinggi budaya organisasi maka akan semakin tinggi pula *psychological well-being*, sebaliknya semakin rendah budaya organisasi maka akan semakin rendah pula *psychological well-being*. Sehingga hal ini mencerminkan bahwa memiliki budaya organisasi yang tinggi menjadi salah satu hal yang dapat memunculkan perilaku *psychological well-being* pada karyawan.

Gratitude (Bersyukur)

1. Pengertian Gratitude (Bersyukur)

Gratitude yang dari bahasa Inggris bermakna rasa syukur, sedangkan kata *gratitude* dalam bahasa Latin berasal dari kata *gratia*, yang mempunyai arti kebaikan hati, kelembutan, serta terimakasih. Kata *gratia* yang berakar dari bahasa Latin ini berkaitan dengan makna

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kedermawanan, kebaikan, pemberian, juga keindahan dari hubungan menerima, atau bisa juga bermakna mendapatkan sesuatu tanpa adanya tujuan apapun, (Emmons & Mc. Cullough, 2003).

Fitzgerald (1998) mengatakan bahwa *gratitude* (bersyukur) merupakan perasaan apresiasi yang hangat terhadap seseorang atau sesuatu, keinginan atau kehendak baik (*goodwill*) yang ditujukan kepada seseorang atau sesuatu, dan kecenderungan untuk bertindak positif berdasarkan rasa apresiasi dan kehendak baik yang dimilikinya. Ketiga komponen ini merupakan komponen yang saling berkaitan dan tidak terpisahkan, karena seseorang tidak mungkin melakukan perilaku bersyukur tanpa merasakan apresiasi di dalam hatinya. Watkins, dkk (2003) juga menyatakan bahwa rasa bersyukur yang dimiliki oleh seseorang dapat mengindikasikan seberapa jauh ia merasa bahagia (*well-being*) yang dilihat dari kepuasan terhadap hidupnya (*satisfaction with life*).

Berdasarkan *American Heritage Dictionary of the English Language* (2009), *gratitude* (bersyukur) berasal dari bahasa Latin, yaitu *gratus* atau *gratitude* yang artinya berterima kasih (*thankfulness*) atau pujian (*pleasing*). Dalam Bahasa Indonesia, rasa terima kasih bisa dipadankan dengan rasa syukur. Kata syukur itu sendiri berasal dari Bahasa Arab yang bermakna ‘pujian atas kebaikan’ dan ‘penuhnya sesuatu’. Dalam terminologi Bahasa Arab, kata syukur memiliki dua

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

makna dasar terkait rasa berterima kasih. Pertama adalah pujian karena kebaikan yang diperoleh, yakni merasa ridha dan puas sekalipun hanya sedikit. Kedua adalah adanya perasaan telah dipenuhi kebutuhan dan disertai ketabahan. Dengan demikian, makna-makna dasar itu menjelaskan arti bersyukur bahwa siapa yang merasa puas dengan sedikit maka ia akan memperoleh yang lebih banyak (Amin, 2009).

Makna syukur dari bahasa Arab tampak sejalan dengan bersyukur (*gratitude*) menurut Peterson dan Seligman (2004), yakni perasaan berterima kasih dan bahagia sebagai respon atas suatu pemberian, entah pemberian tersebut merupakan keuntungan yang nyata dari orang tertentu ataupun momen kedamaian yang diperoleh dari keindahan alamiah. Bersyukur menurut bahasa Arab dan Peterson dan Seligman, sama-sama menyiratkan adanya perasaan positif baik itu puas, bahagia, damai, maupun berterima kasih karena suatu hal yang sedikit tetapi dinilainya positif atau menguntungkan. Misalnya orang yang hidup miskin tetapi merasa bahagia karena ia bersyukur masih dapat hidup sampai sekarang, bersyukur karena matahari memberikan kehangatan, bersyukur karena seseorang telah memberikan bantuan yang sangat berarti, atau bersyukur memiliki orang tua dan teman-teman yang baik.

Bahkan penderitaan juga dapat mengingatkan seseorang untuk bersyukur. Adanya apresiasi yang tinggi terhadap suatu hal yang kecil

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

maupun hal yang menyedihkan dapat menumbuhkan perasaan bersyukur dalam diri individu. Bersyukur membuat seseorang akan memiliki pandangan yang lebih positif dan perspektif secara lebih luas mengenai kehidupan, yaitu pandangan bahwa hidup adalah suatu anugerah (Peterson dan Seligman, 2004).

Secara konseptual, *gratitude* terbagi dalam dua tingkat, yaitu *state* (keadaan) dan *trait* (sifat). Sebagai sebuah keadaan, *gratitude* berarti perasaan subjektif berupa kekaguman, berterimakasih dan menghargai segala sesuatu yang diterima. Sedangkan sebagai sifat, *gratitude* diartikan sebagai kecenderungan seseorang untuk merasakan *gratitude* dalam hidupnya, meskipun kecenderungan untuk merasakan *gratitude* itu tidak selalu muncul namun seseorang yang memiliki kecenderungan ini akan lebih sering berterimakasih dalam situasi-situasi tertentu. Menurut Wood, Joseph, & Maltby (2009), Rasa syukur adalah sebagai bentuk ciri pribadi yang berpikir positif, dan mempresentasikan hidup menjadi lebih positif.

Menurut Emmons dan Mc. Cullough (2004), menunjukkan bahwa bersyukur merupakan sebuah bentuk emosi atau perasaan, yang kemudian berkembang menjadi suatu sikap, sifat moral yang baik, kebiasaan, sifat kepribadian, dan akhirnya akan mempengaruhi seseorang menanggapi/bereaksi terhadap sesuatu atau situasi. Emmons juga menambahkan bahwa syukur itu membahagiakan, membuat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perasaan nyaman, dan bahkan dapat memacu motivasi. Emmons (Putra, 2014) mengutarakan bahwa *gratitude* sering diartikan sebagai rekognisi positif ketika menerima sesuatu yang menguntungkan, atau nilai tambah yang berhubungan dengan *judgment* atau penilaian bahwa ada pihak lain yang bertanggung jawab akan nilai tambah tersebut.

Berdasarkan beberapa teori oleh para ahli maka disimpulkan syukur dalam konsep barat dapat dijelaskan bahwa *gratitude* atau bersyukur adalah pengakuan seseorang tentang adanya pihak lain atau sumber yang turut andil atas nikmat yang diterima oleh seorang individu tersebut serta sikap bersyukur dapat mendorong seseorang untuk memberikan pujian atau memberikan ucapan terima kasih pada pihak yang telah berbuat baik atau juga bisa disebut rekognisi positif.

Sesuai dengan Fitzgerald (Emmons & Mc. Cullough, 2004), yang mengidentifikasi bahwa rasa syukur tersebut memiliki tiga komponen, yaitu:

- 1) *A Warm sense of appreciation*, merupakan penilaian dan pengharapan terhadap orang lain disertai kehangatan untuk seseorang atau kepada sesuatu, yang meliputi rasa cinta, dan kasih sayang
- 2) *A sense of goodwill*, mempunyai kehendak yang baik, yang ditujukan kepada orang lain ataupun sesuatu, yang meliputi keinginan, untuk bersedia memberikan bantuan kepada orang lain

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang sedang kesusahan, keinginan untuk berbagi, keinginan untuk memberikan kebahagiaan kepada orang lain, dan lain sebagainya

- 3) *A disposition to act.* Kecenderungan untuk bertindak secara positif, dengan memberikan penghargaan dan kehendak baik kepada orang lain, lingkungan sekitar dan juga kepada Tuhan. Yang tindakannya meliputi intensi memberikan pertolongan kepada orang lain, membalas kebaikan orang yang telah berbuat baik kepada kita, melakukan ibadah sesuai dengan keyakinan masing-masing.

Smith (Snyder & Lopes, 2002), agak berbeda dengan Fitzgerald (Emmons & Mc. Cullough, 2004), dalam mengidentifikasi komponen dari bersyukur, yaitu:

- 1) *A motivationally relavant outcame*, adanya dorongan untuk menjalankan tindakan yang sesuai, atau adanya timbal balik atas perilaku atau pemberian yang diterima oleh individu tersebut.
- 2) *A motivationally congruent or desirable for the person*, adanya suatu keinginan untuk melakukan atau membalas tindakan yang sama kepada orang lain yang sudah memberikan suatu penghargaan kepada orang tersebut, yang tindakan tersebut sesuai dengan yang diinginkan atau disukainya, dengan kata lain dapat diartikan dengan adanya keinginan untuk membuat seseorang yang telah memberikan penghargaan atau kebaikan tersebut menjadi senang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 3) *Credited to the efforts of another*, adanya rasa menghargai kepada orang lain, atau usaha yang sudah dilakukan.

Emmons (Dewanto & Retnowati, 2015) menjelaskan *gratitude* sebagai konstruksi kognitif, emosi dan perilaku. Sikap bersyukur sebagai konstruksi kognitif ditunjukkan dengan mengakui kemurahan dan kebaikan hati atas berkah yang telah diterima dan fokus terhadap hal positif di dalam dirinya saat ini. Sikap bersyukur Sebagai konstruksi emosi, syukur ditandai dengan kemampuan mengubah respons emosi terhadap suatu peristiwa sehingga menjadi lebih bermakna, sehingga dimungkinkan berdampak pada hadirnya perasaan takjub, penghargaan, dan rasa terimakasih kepada Tuhan atas anugerah kehidupan yang dijalani. Dan terakhir sikap bersyukur sebagai konstruksi perilaku yaitu melakukan tindakan balasan kepada orang lain atas manfaat dan anugerah atas apa yang telah diterima.

Bersyukur merupakan variabel yang sering berhubungan dengan variabel positif lain (Rusdi, 2016). Orang yang bersyukur menunjukkan peningkatan *mood* yang positif. Syukur secara kuat berhubungan dengan kebahagiaan (*well-being*) secara kausal. Ketidakbersyukur diumpamakan seperti sebuah kejahatan. Emmons (Rohma, 2013) menemukan bahwa orang yang tidak bersyukur cenderung tidak menyukai kebaikan yang diterima dari orang lain dan berpikiran sempit dalam menyikapi kebaikan yang diterima. Sikap yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ditunjukkan tersebut seperti dengan cemoohan, caci maki, dan kemarahan. Schwarz (Rohma, 2013) menyebutkan tidak bersyukur memunculkan kedengkian, banyak mengeluh dan ketimpangan pada diri individu tersebut dan hanya terfokus pada yang tidak dimiliki serta membandingkan dengan yang dimiliki oleh orang lain.

2. Dimensi-Dimensi *Gratitude* (Bersyukur)

Menurut Fitzgerald (1998) dan Watkins (2003), dua peneliti ini merangkum komponen bersyukur menjadi tiga. Ketiga komponen berikut akan digunakan dalam penyusunan alat ukur bersyukur, yaitu:

1) *Sense of Appreciation*.

Memiliki rasa apresiasi terhadap orang lain ataupun Tuhan dan kehidupan. Komponen ini berasal dari komponen pertama Fitzgerald (1998) yaitu perasaan apresiasi yang hangat terhadap seseorang atau sesuatu. dan diperjelas oleh Watkins (2003) dengan karakteristik orang bersyukur kedua dan ketiga, yaitu mengapresiasi kontribusi orang lain terhadap kesejahteraan (*well-being*) dirinya, dan memiliki kecenderungan untuk mengapresiasi kesenangan yang sederhana (*simple pleasure*).

2) *Sense of Abundance*.

Perasaan positif terhadap kehidupan yang dimiliki. Komponen ini berasal dari karakteristik orang bersyukur menurut Watkins dkk (2003), yaitu tidak merasa kekurangan dalam hidupnya atau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan kata lain memiliki *sense of abundance*. Seseorang yang tidak merasa kekurangan akan memiliki perasaan positif dalam dirinya. Ia akan merasa berkecukupan terhadap apa yang dimilikinya, puas dengan kehidupan yang dijalannya.

3) Ekspresi atas kebersyukuran.

Kecenderungan untuk bertindak positif sebagai ekspresi dari perasaan positif dan apresiasi yang dimiliki. Komponen bersyukur yang kedua dan ketiga dari Fitzgerald (1998), yaitu kehendak baik kepada seseorang atau sesuatu, serta kecenderungan untuk bertindak berdasarkan apresiasi dan kehendak baik yang dimilikinya, berkaitan dengan karakteristik terakhir dari individu yang bersyukur menurut Watkins, dkk (2003), yaitu menyadari akan pentingnya mengekspresikan bersyukur.

Ketiga hal ini menunjukkan bahwa bersyukur tidak hanya berkaitan dengan apresiasi terhadap apa yang diperoleh, tetapi juga terdapat unsur pengekspresian dari apresiasi dan perasaan yang dimiliki yang dapat diwujudkan dalam tindakan maupun kehendak baik.

Sedangkan menurut Mc. Cullough, Emmons, & Tsang (2002) mengungkapkan dimensi *gratitude* (bersyukur) terdiri dari tiga unsur, yaitu:

- 1) *Intensity*, seseorang yang bersyukur ketika mengalami peristiwa positif diharapkan untuk merasa lebih intens bersyukur.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) *Frequency*, seseorang yang memiliki kecenderungan bersyukur akan merasakan banyak perasaan bersyukur setiap harinya dan syukur bisa menimbulkan dan mendukung tindakan dan kebaikan sederhana atau kesopanan.
- 3) *Density*, maksudnya adalah orang yang bersyukur diharapkan dapat menuliskan lebih banyak nama-nama orang yang dianggap telah membuatnya bersyukur, termasuk orang tua, teman, dan keluarga.

Bersyukur juga memiliki beberapa dimensi dirangkum dari berbagai sumber, seperti diungkapkan oleh Rusdi (2016) yaitu:

- 1) Bersyukur dengan ilmu
Menurut Imam Ghazali (Rohma, 2013) bersyukur dengan ilmu berarti mempunyai pemahaman bahwa seluruh nikmat dan kebaikan berasal dari Allah. Hal tersebut mendorong individu untuk selalu senang dan mencintai Allah sebagai bentuk kepatuhan.
- 2) Bersyukur dengan hati
Bersyukur dengan hati menurut Ibnu Qudamah (Rohma, 2013) yaitu adanya rasa puas, gembira, dan mengakui nikmat yang diterima berasal dari Allah.
- 3) Bersyukur dengan lisan
Bentuk syukur dengan lisan yaitu memuji atas nikmat yang diberikan, misalnya dengan mengucapkan “*Alhamdulillah*” sebagai bentuk pujian kepada Allah. Hadits yang diriwayatkan oleh Tabrani

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan Ahmad (Rohma, 2013) berbunyi: “Orang yang paling bersyukur kepada Allah adalah orang yang paling berterimakasih kepada manusia”.

4) Bersyukur dengan perbuatan

Syukur melalui perbuatan tercermin dari perilaku mentaati segala perintah Allah serta menjauhi yang dilarang. Menggunakan nikmat yang diterima untuk berbuat kebaikan juga merupakan ekspresi syukur (Rohma, 2013), misalnya dengan menyedekahkan sebagian hartanya kepada jalan yang baik (Rusdi, 2016).

Dapat disimpulkan bahwa empat dimensi bersyukur yaitu menampakkan nikmat Allah oleh lisan seorang hamba dengan pujian, oleh hati seorang hamba dengan kesaksian dan cinta serta dengan anggota tubuh yang menerima dan taat. Syukur dengan hati yaitu membayangkan nikmat yang diterima. Syukur dengan pujian atau lisan yaitu memuji nikmat. Syukur dengan anggota tubuh atau perbuatan yaitu membalas nikmat dengan kesanggupannya.

Steindl-Rast (Putra & Satria, 2014) mengemukakan bahwa rasa syukur terdiri dalam dua aspek yaitu *thankful* dan *grateful*.

- 1) *Thankful*, merupakan pola perilaku berterimakasih dari individu yang ditujukan kepada seseorang ataupun pihak lain, dalam hal ini objek syukurnya diarahkan kepada manusia atau individu yang telah memberikan kontribusi dalam kehidupannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) *Grateful*, merupakan rasa terimakasih pada apa yang telah diterima, juga bisa bermakna respon penuh dari individu pada suatu yang dimilikinya, meskipun kepemilikan tersebut tersirat atau bersumber dari suatu hal diluar diri manusia seperti Tuhan, alam, dan kosmos.

3. Makna *Gratitude* (Bersyukur) Menurut Islam

Syukur dalam perspektif Islam telah dijelaskan dengan detail, baik dilakukan secara vertikal maupun horizontal. Secara Bahasa, Syukur secara bahasa Arab berasal dari kata *syakara*, yang memiliki arti pujian atas kebaikan, terpenuhinya sesuatu, dan menampakkan pada permukaan, yang dalam hal ini adalah dalam bentuk memberikan sebagian nikmat yang telah diterima kepada orang lain yang membutuhkannya (Syam, 2009). Bersyukur menurut istilah syara' merupakan suatu pengakuan dari manusia terhadap nikmat yang telah diberikan oleh Allah SWT disertai dengan ketundukan dan kepatuhan kepada Allah dan mempergunakan nikmat yang telah diterimanya tersebut sesuai dengan kehendak dan ketentuan dari Allah SWT.

Imam Al-Qusyairi (Sucipto & Firdaus, 2011), memberikan penjelasannya bahwa hakikat dari bersyukur adalah pengakuan hamba Allah terhadap nikmat yang telah diberikan oleh Allah dan rasa syukur tersebut dibuktikan kepada ketundukan kepada Allah. Bersyukur juga diartikan mengakui nikmat yang Allah karuniakan disertai dengan kepatuhan kepada-Nya dan mempergunakan nikmat tersebut sesuai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan kehendak Allah (Rohma, 2013). Syukur merupakan bentuk dari rasa berterimakasih yang dilakukan oleh individu dalam menghadapi segala sesuatu yang terjadi dalam hidupnya. Termasuk dalam respon kegembiraan dan cenderung untuk melihat kehidupannya sebagai anugrah (Sativa & Helmi, 2013).

Berdasarkan konsep Islam, bersyukur secara umum didefinisikan oleh Al-Jauziyah (Uyun & Trimulyaningsih, 2015) sebagai tingkat penerimaan diri terhadap semua kebaikan yang telah diberikan Allah SWT dan dimanifestasikan dalam bentuk kata-kata (*Alhamdulillahirabbilalamin*), perbuatan, dan diyakini dalam hati. Secara hakikat makna syukur berarti ridha dengan mudah atas nikmat Allah. Para Ulama berpendapat bahwa syukur merupakan bentuk ekspresi atas nikmat Allah dengan cara yang baik. Bersyukur dapat bersifat responsif dan ekspresif. Tidak cukup hanya dengan merasakan rida atau kesenangan saja, syukur memerlukan ekspresi dan tindakan positif atas nikmat tersebut (Rusdi, 2016).

Rasa syukur menurut Manzur adalah membalas kenikmatan yang telah diterima dalam bentuk niat, yang kemudian diucapkan secara lisan dan diwujudkan dalam bentuk perilaku. Seorang muslim harus menyampaikan rasa syukurnya dengan ucapan secara lisan dengan penuh ketaatan, serta dengan keyakinan penuh bahwa semua yang diterima adalah semata-mata pemberian dari Allah SWT. Kata syukur

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

merupakan bentuk *mubalaghah* dari kata syukur yang merupakan salah satu nama Allah.

Al-Gahazali (Al-Bantanie, 2009), menjelaskan bahwa bersyukur terdiri dari tiga perkara, yaitu:

- 1) Mempunyai pengetahuan tentang nikmat, artinya bahwa segala nikmat yang diterima, serta kebaikan adalah berasal dari Allah dan Allah-lah yang memberikan kepada pengetahuan tersebut kepada orang-orang yang dikehendaki-Nya.
- 2) Memiliki sikap jiwa yang tetap dan tidak berubah, sehingga hasil dari pengetahuan yang telah dimiliki tersebut menjadikannya selalu merasa senang, kemudian mencintai yang telah memberikan nikmat tersebut dengan bentuk kepatuhan kepada Allah.
- 3) Menghindarkan diri dari perbuatan maksiat yang telah dilarang oleh Allah.

Banyak manusia stress dalam kegelisahan karena tidak mampu menikmati apa yang Allah SWT berikan kepadanya. Hal ini terjadi karena kurangnya pemahaman seseorang terhadap makna syukur atau bersyukur atas nikmat Allah. Seharusnya manusia wajib meyakini bahwa apa yang diberikan Allah kepadanya adalah yang terbaik untuk dirinya, sehingga dengan alasan ini setiap individu akan bersyukur. Rasul SAW pernah bersabda bahwa orang yang paling bersyukur ialah manusia yang paling *qanaah* (menerima pemberian Allah) dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kehidupannya, sedangkan manusia yang paling kufur adalah manusia yang rakus dan tamak. Karena orang yang rakus itu tak pernah menikmati yang sudah diterimanya, tapi masih terus berangan-angan terhadap sesuatu yang belum dimiliki. Imam Ali ra mengatakan orang yang *qanaah* adalah orang yang kaya. Sedangkan yang rakus atau tamak adalah sebenarnya orang yang fakir.

Kata “syukur” dan yang searti dengannya disebutkan sebanyak 75 kali dalam Al-Qur’an. Menariknya kata Al-Qur’an juga menyebutkan sejumlah yang sama yaitu 75 kali untuk kata “bala” atau musibah. Sebagian mufassir mengatakan bahwa adanya musibah itu karena kurangnya rasa bersyukur kepada Allah SWT.

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِنْ
كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ ﴿٧﴾

“Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih”.
(QS. Ibrahim:7)

Pada ayat di atas Allah mengumumkan kepada hamba-Nya bahwa jika hamba-Nya selalu bersyukur atas nikmat-nikmat yang Allah berikan, maka Allah akan menambah nikmat di atas kenikmatan yang telah diberikan-Nya. Tambahan nikmat yang dimaksud ini bisa berbentuk zahir seperti harta yang bertambah, ataupun batin seperti ketentraman hati, kebahagiaan keluarga, kekhusyuan shalat, ataupun

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

nikmat-nikmat yang nanti akan Allah berikan di akhirat nanti. Namun ketika hamba-Nya kufur nikmat, bahasa yang digunakan Allah dalam ayat di atas tidak dengan “akan aku azab”, tapi cukup dengan peringatan bahwa “adzab-Ku sangat pedih”. Bentuk-bentuk azab Allah juga banyak macamnya, seperti dicabutnya rasa takut untuk berbuat dosa, tidak merasa rindu dengan surga ketika diceritakan, atau dicabutnya nikmat dengan berbagai cara.

Musibah (bala’) sebenarnya tidak akan pernah muncul ketika seseorang selalu merasa bersyukur, sesuai dengan firman Allah:

مَا يَفْعَلُ اللَّهُ بِعَذَابِكُمْ إِن شَكَرْتُمْ وَءَامَنْتُمْ وَكَانَ اللَّهُ شَاكِرًا عَلِيمًا

“Mengapa Allah akan menyiksamu, jika kamu bersyukur dan beriman? Dan Allah adalah Maha Mensyukuri lagi Maha Mengetahui”. (QS. An-Nisa: 147)

Allah tidak akan menyiksa (menimpakan musibah) jika hamba-Nya bersyukur dan beriman. Oleh karena itu selalu ingatlah kepada Allah dan bersyukur. Demikian seperti firman Allah :

فَاذْكُرُونِي أَذْكُرْكُمْ وَاشْكُرُوا لِي وَلَا تَكْفُرُونِ

“Karena itu, ingatlah kamu kepada-Ku niscaya Aku ingat (pula) kepadamu, dan bersyukurlah kepada-Ku, dan janganlah kamu mengingkari (nikmat-Ku)”. (QS. Al-Baqarah: 152)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Hubungan *Gratitude* (Bersyukur) dengan *Psychological Well-Being*

Secara umum *gratitude* (bersyukur) dapat mempengaruhi cara seseorang menghadapi suatu masalah yang ada dalam hidupnya. Orang yang memiliki *psychological well-being* yang tinggi akan memiliki sikap positif terhadap diri sendiri, mengakui dan menerima berbagai aspek positif dan negatif dalam dirinya, dan perasaan positif tentang kehidupan masa lalu serta pula dalam hal bersyukur. Dalam aspek-aspek antara kedua variabel yang telah dikemukakan di atas dapat dilihat ialah adanya hubungan *significant* antara aspek-aspek dari kedua variabel tersebut yang dapat mempengaruhi *psychological well-being* pada karyawan dalam sebuah perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wood, Joseph dan Maltby (2009) menunjukkan bahwa *gratitude* atau bersyukur menjadi penting untuk kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*). Oleh karena itu orang yang bersyukur akan merasa terpenuhi atas segala apa yang telah didapatkannya serta akan memandang segala sesuatu yang terjadi dengan pandangan yang positif.

Salah satu aspek *psychological well-being* yaitu penerimaan diri berkaitan halnya dengan salah satu dari aspek bersyukur yaitu *frequency*. Hal ini didukung oleh penelitian Ratnayanti dan Wahyuningrum (2016) bahwa orang yang bersyukur memiliki sikap positif terhadap diri sendiri, mengakui dan menerima berbagai aspek

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

positif dan negatif dalam dirinya, dan perasaan positif tentang kehidupan masa lalu.

Selanjutnya pada aspek bersyukur lainnya yaitu aspek *intensity* yang dimana seorang yang bersyukur ketika mengalami peristiwa positif diharapkan lebih intens bersyukur berkaitan dengan proses pengembangan pribadi dimana individu mampu melalui tahap-tahap perkembangan, menentukan tujuan baru dalam hidup, menyadari potensi dalam diri dan melakukan perbaikan setiap waktu. Hal ini sejalan dengan pernyataan Sertain, Hurlock & Skinner (Sari & Nuryoto, 2002), bahwa rasa syukur yang tinggi mampu untuk menerima kondisi diri apa adanya serta mampu menerima dan mengakui pengalaman positif maupun negatif sebagai usaha untuk berkembang. Lalu yang terakhir aspek bersyukur *density* ialah menuliskan lebih banyak nama yang membuat dia bersyukur, hal ini berkaitan dengan kemampuan individu dalam penguasaan lingkungan dan hubungan interpersonal yang baik. Ketika seseorang dapat menuliskan nama nama yang membuat dia bersyukur, individu akan menjalin hubungan yang lebih dekat dengan orang-orang tersebut yang dapat membantu individu dalam mengelola kemampuan dirinya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Emmons & Mc. Cullough (2003) bahwa bersyukur akan membuat individu mendapatkan keuntungan secara emosi dan interpersonal.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bersyukur juga dapat membantu seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dirinya dalam menghadapi masalah dan menemukan penyelesaian yang terbaik bagi masalahnya. Watkins, dkk (2003) juga menyatakan bahwa rasa bersyukur yang dimiliki oleh seseorang dapat mengindikasikan seberapa jauh ia merasa bahagia (*well-being*) yang dilihat dari kepuasan terhadap hidupnya (*satisfaction with life*). Mengingat manfaat dari rasa syukur terhadap aspek psikologis individu, terdapat beberapa skala yang sudah dikembangkan oleh peneliti di Negara Barat dengan tujuan untuk mengukur rasa syukur, diantaranya adalah Gratitude Questionnaire-6 (Mc. Cullough, Emmons, & Tsang, 2002), Gratitude Adjective Checklist (Mc. Cullough., Emmons, & Tsang, 2002), dan Gratitude Resentment and Appreciation Test (GRAT) - short form (Thomas & Watkins, 2003). Namun sayangnya bila ditelaah lebih lanjut, alat ukur bersyukur yang ada dan dikembangkan di negara lainnya, pada umumnya menghilangkan aspek ketuhanan.

Alat ukur bersyukur tersebut di atas tidak bisa digunakan dalam penelitian ini. Permasalahan disini terletak dari sisi spiritualitas dari rasa syukur tanpa melibatkan istilah dan peran Tuhan di dalamnya serta lebih mengedepankan istilah-istilah seperti peranan alam, dunia, dan 'kekuatan' lain di luar manusia. Indonesia adalah bangsa yang menjadikan Tuhan dan agama sebagai salah satu dasar negara di dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pancasila, maka mengukur rasa syukur dengan menghilangkan aspek ketuhanan menjadi kurang relevan untuk diterapkan pada populasi Indonesia.

Profil PT. Indah Kiat Pulp and Paper, Tbk Perawang

1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Indah Kiat Pulp & Paper (PT. IKPP) adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri *pulp* dan kertas terpadu dengan status Penanaman Modal Asing (PMA). IKPP *Corporation* pertama kali dipelopori oleh Soetopo Jannto (Yap Sui Kei). Saat itu beliau memimpin Berkat Group. Tahun 1975, Berkat Group yang memiliki banyak anak perusahaan tersebut mengajak: *Chung Hwa Pulp Corporation, Taiwan dan Yuen Foong Yu Paper Manufacturing* dan Taiwan. Kemudian mereka melakukan survei pertama untuk studi kelayakan dengan lokasi pendirian: Pabrik kertas di Serpong, Tangerang, Jawa Barat dan pabrik *pulp* di Jawa Tengah, Jambi, Riau serta tujuh daerah lainnya.

Pada tahun 1986, hak kepemilikan Indah Kiat dibeli oleh “*Sinar Mas Group*” yang dipimpin oleh Bapak Eka Cipta Wijaya. Setahun kemudian merupakan masa transisi dari Bapak Boedianto Jananto kepada Bapak Teguh Ganda Wijaya, putra dari Bapak Eka Cipta Wijaya. Pada tahun ini pula produksi Pulp 300 ton per hari tercapai setelah dilakukan modifiikasi fasilitas produksi. Adanya pabrik kertas ini menjadikan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pabrik kertas Perawang sebagai pabrik *Pulp* dan Kertas terpadu. Tahun 1989 dilakukan pembangunan pabrik *pulp fase II* di Perawang dengan kapasitas 500 ton per hari. Produksi komersil pabrik kertas I ditandai dengan peresmian oleh Presiden Republik Indonesia Bapak Soeharto, yang peresmian itu dilakukan di Lhoksemawe, Aceh.

2. Karyawan APP Sinar Mas

PT. IKPP, Tbk Perawang merupakan perusahaan *pulp* dan *paper* yang berada di bawah naungan APP Sinar Mas. APP Sinar Mas adalah merek dagang untuk perusahaan produsen pulp dan kertas di Indonesia dan China. APP menghasilkan produk-produk berkualitas untuk memenuhi permintaan dunia yang terus bertumbuh seperti produk kertas, kemasan dan tisu. Untuk APP-China sendiri memulai berinvestasi di Cina pada tahun 1992, dengan penekanan pada Yangtze dan Pearl River Deltas. Mesin kertas APP-China sekarang berlokasi di Ningbo Zhonghua, Goldeast Paper, Ningbo Asia, Gold Huasheng, Gold Hongye, Hainan Jinhai Pulp and Paper, dan Guangxi Jingui Pulp & Paper. APP-China terdaftar di Singapura pada bulan Oktober 1994.

Berbicara masalah karyawan APP Sinar Mas, bagi APP Sinar Mas karyawan merupakan asset yang sangat berharga. Tanpa adanya karyawan tentunya perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar dan produksi tidak akan pernah tercapai. Meski mesin yang dimiliki perusahaan merupakan mesin yang sangat canggih sekalipun, tanpa

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

adanya karyawan tentunya mesin tidak dapat dijalankan. Total karyawan yang dipekerjakan APP sampai saat ini berjumlah 60.000 orang tersebar di 14 *mills* (pabrik) besar yang tersebar di beberapa negara. APP-China tercatat telah mempekerjakan lebih dari 37.000 orang dan menciptakan 5.000 pekerjaan baru pada tahun 2009. Sisanya merupakan jumlah karyawan yang tersebar di luar China termasuk di Indonesia dan Singapura. Jumlah karyawan untuk PT. IKPP, Tbk Perawang sendiri terdata berjumlah 5.963 orang, yang terbagi dalam tiga bagian group kerja yaitu PUG (*Pulp Group*) berjumlah 2.646 orang yang terdiri dari 9 Divisi yaitu CMD, ECD, EGD, EPWT, MTD, PUP, RB, TEU, dan WPD g terdiri dari PAG (*Paper Group*) berjumlah 2.531 orang yang terdiri dari 10 Divisi, yaitu EMA, FCP, MHO Paper, PAG, PAP-1, PAP-2, PAP-3, SCA, dan TEA. Selanjutnya untuk SUG (*Supporting Group*) berjumlah 786 orang yang terdiri dari 10 Divisi yaitu ERLC, HRGA, ITD, MFC, MHO Pulp, PUD, SCA, SCD, SCM, dan SCU. (Sumber Data: HRD-OD PT. IKPP, Tbk Perawang, data update 01.01.2021).

Dalam tatanan bentuk organisasi yang menunjang jalannya sebuah perusahaan besar seperti PT. IKPP, Tbk Perawang ini, bukan hanya budaya organisasi dan komunikasi organisasi saja yang dianggap penting, struktur organisasi juga menjadi acuan penting untuk berjalannya sebuah organisasi. Dimana dengan adanya struktur organisasi dapat terlihat secara jelas posisi jabatan yang ada di dalam organisasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tersebut. Sebutan jabatan atau posisi kerja dari perusahaan satu dengan perusahaan yang lain belum tentu serupa. Posisi jabatan tersebut sebutannya bisa berbeda-beda dalam setiap perusahaan, menyesuaikan dengan budaya kerja serta ketentuan yang berlaku dalam manajemen perusahaan tersebut.

Di PT. IKPP, Tbk Perawang sendiri sebutan untuk pembagian tugas kerja atau posisi kerja itu disebut level karyawan. Level karyawan di PT. IKPP, Tbk Perawang terdiri dari 16 level karyawan. Dimulai dari level 1 hingga level 16, dimana semakin besar angka level maka semakin tinggi posisi jabatan seseorang di perusahaan. Level 1 hingga level 5 itu berada di layer 1, yaitu jabatan yang disebut karyawan operator. Untuk karyawan operator dari level 1 s.d level 3, karyawan ini bertugas sebagai operator lapangan dan untuk karyawan operator yang berada di level 4 dan 5, karyawan operator yang bekerja sebagai technician maintenance yang bertugas membantu dan memastikan kelancaran pekerjaan lapangan pada karyawan operator level 1 s.d level 3. Untuk level 6 dan level 7 itu berada di layer 2, yaitu jabatan yang disebut Karyawan Spesialist atau Supervisor. Tugas karyawan pada level ini adalah mengontrol dan menerima laporan dari karyawan dari level 4 dan level 5, yang akan dilaporkan kepada level 7 dan level 8. Selanjutnya untuk level 7 hingga level 8 itu berada di layer 3, dimana pada posisi ini sudah menjabat sebagai unit head atau manager. Pada karyawan pada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

posisi ini bertugas bertanggung jawab terhadap pencapaian kerja atau target kerja pada area kerja/unit-unit kerja masing-masing manager dan melaporkan semua pencapaian kerja kepada Kepala Divisi masing-masing.. Untuk level 10 hingga 12 ini merupakan karyawan yang menjabat paling tinggi yaitu menjabat sebagai Division Head yang sering disebut posisi Senior Expert. Pada karyawan pada posisi ini bertugas bertanggung jawab terhadap pencapaian kerja atau target kerja pada Divisi masing-masing dan melaporkan semua pencapaian kerja di unit kerja dalam Divisinya kepada Manajemen Puncak.

Untuk level 1 sampai dengan level 12 ini merupakan karyawan. Sedangkns untuk level 13 hingga level 16 adalah pemangku jabatan yang tertinggi. Level ini dinamakan “pihak jajaran manajemen” dengan sebutan Mill Head atau Direktur Perusahaan. Untuk susunan *layer* atau level kerja karyawan APP Sinar Mas, dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.1. Standar Level Jabatan APP Sinar Mas

LEVEL	POSITION / RANK	
	GENERALIST ROLE	INDUAL CONTRIBUTOR ROLE
16	PRESIDENT DIRECTOR	
15		
14	CHIEF/HEAD	ADVISOR
13		
12	HEAD	SENIOR EXPERT
11		
10		
9	MANAGER	EXPERT
8		
7	SUPERVISOR	SPECIALIST
6		
5	OPERATOR	STAFF/TECHNICIAN/COMMON
4		OCCUPANCY NAME
3		HELPER/COMMON OCCUPANCY
2		
1		

3. Visi dan Misi Perusahaan

Visi dari PT. Indah Kiat Pulp & Paper, Tbk Perawang adalah menjadi perusahaan pulp dan kertas yang berstandar internasional dengan kualitas kertas yang sangat baik dan bisa bersaing dengan perusahaan kertas lainnya baik dari tingkat domestik maupun internasional. Sedangkan Misi dari PT. Indah Kiat Pulp & Paper, Tbk Perawang adalah:

- a. Meningkatkan pangsa pasar di dunia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Menggunakan teknologi mutakhir dalam pengembangan produk baru serta penerapan efisiensi pabrik.
- c. Meningkatkan sumber daya manusia melalui pelatihan.
- d. Mewujudkan komitmen usaha berkelanjutan di semua kegiatan operasional.
- e. Bekerjasama dengan integritas dan komitmen kepada pelanggan, karyawan dan para pemegang saham dalam waktu yang bersamaan dan menetapkan perhatian kepada pengawasan terhadap kualitas yang perfoma dan prima dari produk kelas PT. IKPP, Tbk.

Karyawan APP Sinar Mas yang merupakan bagian integral dari kesuksesan APP, lingkungan adalah bisnis yang berkelanjutan, pelanggan dan pemasok yang menopang bisnis Sinar Mas. Selanjutnya pemegang saham dan komunitas global merupakan tanggung jawab pihak perusahaan. Prinsip ini untuk membangun bisnis yang berkelanjutan.

Kajian Penelitian Yang Relevan

Kajian dan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan *gratitude* (bersyukur) terhadap *psychological well-being* sudah banyak dilakukan oleh para tokoh dan ahli, namun kajian dan penelitian terhadap 3 variabel tersebut dikaji secara terpisah, sementara kajian atau penelitian yang membahas secara spesifik tentang pengaruh budaya organisasi APP (*APP Culture House*) dan *gratitude* (bersyukur) terhadap *psychological well-being* secara utuh dalam satu penelitian belum ada peneliti temukan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berikut beberapa kajian dan penelitian yang membahas tentang budaya organisasi, *gratitude* (bersyukur) dan *psychological well-being* yaitu:

Penelitian sebelumnya yang relevan membahas tentang variabel dari penelitian ini diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, Vol 05 No. 01, oleh Alvin Permana, dkk (2018) dengan judul “Hubungan Antara Budaya Organisasi dan *Psychological Well-Being* pada Karyawan PT. X Cabang Surabaya”, hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan *psychological well-being* pada karyawan PT. X Cabang Surabaya. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,638 yang artinya terdapat hubungan yang positif antara kedua variabel, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin meningkat nilai budaya organisasi maka nilai *psychological well-being* juga akan semakin meningkat. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel budaya organisasi dan variabel *psychological well-being*, dan subjek dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. X di Surabaya. Penelitian ini memiliki kesamaan dalam variabel yang diteliti yaitu variabel budaya organisasi dan variabel *psychological well-being* dan subjek penelitiannya juga memiliki kesamaan yaitu karyawan perusahaan.

Penelitian selanjutnya mengenai budaya organisasi adalah penelitian yang dilakukan oleh Fanani dkk (2014) dengan judul “Pengaruh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Budaya Organisasi Terhadap *Psychological Well Being*, Job Involvement Dan Kinerja Guru SMA Negeri Di Wilayah Gerbangkertasusila Provinsi Jawa Timur”, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap *psychological well-being*. Hasil uji analisis tersebut bermakna bahwa budaya organisasi sekolah berpengaruh secara langsung terhadap *psychological well-being*. Penelitian ini memiliki kesamaan dalam variabel yang diteliti yaitu variabel budaya organisasi dan variabel *psychological well-being* dan subjek penelitiannya juga memiliki kesamaan yaitu guru/karyawan dari salah satu SMA di Provinsi Jawa Timur.

Berikutnya penelitian yang masih relevan membahas tentang variabel dari penelitian ini diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Adhyatman Prabowo (2017), dengan judul “*Grattitude Dan Psychological Well-Being Pada Remaja*”. Dari penelitian yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa tidak ada hubungan positif yang signifikan antara *gratitude* dengan *psychological well-being* pada remaja ($p = 0,859$). Hal ini menunjukkan bahwa ketika *gratitude* pada remaja ini tinggi, belum tentu diikuti dengan *psychological well-being* yang tinggi pula. Sebaliknya, semakin rendah *gratitude* yang dimiliki oleh remaja, belum tentu diikuti pula dengan rendahnya tingkat *psychological well-being* individu pada usia remaja. Hasil penelitian ini tampaknya berbeda dengan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti lain sebelumnya dengan mengambil variabel yang sama namun subjek yang dipilih berbeda. Seperti

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penelitian yang dilakukan oleh Putri (2012) terhadap mahasiswa di Universitas Indonesia. Hasil dari penelitian Putri menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *gratitude* dan *psychological well-being* pada mahasiswa.

Penelitian *gratitude* selanjutnya terhadap mahasiswa adalah penelitian yang dilakukan oleh Fitria (Ratnayanti & Wahyuningrum 2016), menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *gratitude* dan *psychological well-being* pada mahasiswa yang juga ditemukan bahwa *gratitude* memberikan sumbangan sebesar 28,73% untuk *psychological well-being* pada mahasiswa. Ada pula penelitian yang dilakukan oleh Debby (Ratnayanti & Wahyuningrum 2016) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *gratitude* dan *psychological well-being* pada mahasiswa UKSW yang kuliah sambil bekerja full time. Oleh karena itu orang yang bersyukur akan merasa terpenuhi atas segala apa yang telah didupatkannya serta akan memandang segala sesuatu yang terjadi dengan pandangan yang positif. Hal ini didukung oleh penelitian Ratnayanti dan Wahyuningrum (2016) bahwa orang yang bersyukur memiliki sikap positif terhadap diri sendiri, mengakui dan menerima berbagai aspek positif dan negatif dalam dirinya, dan perasaan positif tentang kehidupan masa lalu yang telah dialaminya.

Penelitian selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Yildirim dan Alanazi (2018) dengan judul “*Gratitude and Life Satisfaction:*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Mediating Role of Perceived Stress”. Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa individu dengan tingkat rasa terima kasih yang tinggi cenderung mengalami stress yang lebih rendah dan kepuasan yang lebih besar dengan kehidupan. Variabel dalam penelitian ini yaitu Bersyukur, *Life Satisfaction* dan *Perceived Stress*. Adapun subjek dalam penelitian ini adalah mahasiswa di Negara Saudi Arabia. Relevansi dalam penelitian ini yaitu variabel dalam penelitian yang diteliti adalah rasa bersyukur.

Penelitian selanjutnya yang relevan membahas tentang variabel dari penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Asti Aisyah dan Rohmatun Chisol (2018), dengan judul “Rasa Syukur Kaitannya Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Guru Honorer”. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pertama, terdapat hubungan positif yang signifikan antara rasa syukur dengan kesejahteraan psikologis pada guru honorer sekolah dasar (SD) di UPT Disdikpora Kecamatan Pecangaan Kabupaten Jepara dan hasil yang kedua menunjukkan Rasa syukur memberikan sumbangan efektif sebesar 55,4% terhadap kesejahteraan psikologis guru honorer sekolah dasar (SD) di UPT Disdikpora Kecamatan Pecangaan Kabupaten Jepara. Penelitian ini memiliki kesamaan dalam variabel yang diteliti yaitu variabel rasa bersyukur (*gratitude*) dan variabel *psychological well-being* dan subjek penelitiannya juga memiliki kesamaan yaitu guru honorer atau karyawan dari salah satu SD di UPT Disdikpora Kecamatan Pecangaan Kabupaten Jepara.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penelitian selanjutnya yang terdapat relevansi dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Mukhlis, Ernani Hadiyati, dan Jamal Abdul Naser (2018), dengan judul “Kajian Rasa Syukur dan Kepribadian Terhadap Loyalitas Pegawai dengan Budaya Organisasi sebagai Mediasi Variabel”. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pertama, adanya pengaruh positif dan signifikan rasa syukur terhadap budaya organisasi Yayasan Taman Pendidikan Islam Al Hidayah, dengan nilai koefisien sebesar 0,22 yang dapat diartikan besarnya pengaruh rasa syukur terhadap budaya organisasi adalah sebesar 22%. Temuan dari penelitian ini sejalan dengan Buote (2017) dan Müceldili et. al. (2015) bahwa rasa bersyukur (*gratitude*) yang dalam penelitian ini menggunakan tiga dimensi yaitu, Apresiasi Positif, Perasaan dan Tindakan Positif akan menopang tumbuhnya situasi kerjasama tim ataupun implementasi budaya. Hasil kedua menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan rasa syukur terhadap loyalitas pegawai Yayasan Taman Pendidikan Al Hidayah, dengan nilai koefisien sebesar 0,40 yang dapat diartikan besarnya pengaruh rasa syukur terhadap loyalitas pegawai adalah sebesar 40%. Ting and Ying (2014) telah menunjukkan bahwa rasa syukur berdampak terhadap loyalitas secara sikap. Rasa syukur dapat memprediksikan kepuasan kerja. Penelitian ini memiliki kesamaan dalam variabel yang diteliti yaitu variabel budaya organisasi dan variabel rasa syukur. Kedua variabel dalam penelitian ini merupakan variabel X1 dan X2 pada penelitian yang akan dilakukan. Untuk subjek penelitiannya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

juga memiliki kesamaan yaitu pegawai/karyawan di Yayasan Taman Pendidikan Al Hidayah.

Penelitian terkait lainnya adalah penelitian yang dilakukan oleh M. Lutfi Hadi Wicaksono dan Luh Kadek Pande Ary Susilawati (2016), dengan judul “Hubungan Rasa Syukur Dan Perilaku Prososial Terhadap *Psychological Well-Being* Pada Remaja Akhir Anggota Islamic Medical Activists Fakultas Kedokteran Universitas Udayana”. Berdasarkan penelitian dan analisis yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa rasa syukur dan perilaku prososial secara bersama-sama memiliki hubungan fungsional terhadap *psychological well-being* pada remaja akhir anggota Islamic Medical Activists. Penelitian ini memiliki kesamaan dalam variabel yang diteliti yaitu variabel rasa syukur dan variabel *psychological well-being*. Disini dapat dilihat *psychological well-being* sama-sama menjadi variabel Y dalam penelitian. Sedangkan untuk subjek penelitiannya memiliki perbedaan. Penelitian ini subjeknya remaja akhir anggota Islamic Medical Activists.

Selanjutnya penelitian memiliki relevansi membahas tentang variabel dari penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Diyah Ambar Berlita (2014), yang dijelaskan dalam tugas akhir (skripsi) dengan judul “Hubungan Antara Sikap Syukur Dengan Kesejahteraan Subjektif Siswa MAN 1 Yogyakarta”. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara sikap syukur dengan kesejahteraan subjektif pada siswa MAN 1 Yogyakarta yang ditunjukkan dengan nilai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

koefisien korelasi (0,688) dengan taraf signifikansi $p = 0.000$ ($p < 0.05$), ini menunjukkan bahwa semakin tinggi sikap syukur yang dimiliki siswa maka semakin tinggi pula kesejahteraan subjektifnya, dan nilai determinasi sebesar 0.312, ini berarti variabel sikap syukur mempengaruhi kesejahteraan subjektif sebesar 68,8%.

Berdasarkan beberapa penelitian di atas, maka peneliti menganggap tema yang peneliti angkat dalam penelitian ini masih relevan untuk diteliti, karena walaupun penelitian ini dan penelitian sebelumnya memiliki beberapa persamaan namun masih banyak perbedaan yang dijumpai, baik perbedaan prosedural maupun perbedaan konseptual, sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini masih baru dan belum pernah dilakukan.

F. Kerangka Berpikir

Psychological well-being merupakan suatu keadaan yang berhubungan dengan kepuasan pribadi, *engagement*, harapan, rasa syukur, stabilitas suasana hati, pemaknaan terhadap diri sendiri, harga diri, kegembiraan, kepuasan, dan optimisme, termasuk juga mengenali kekuatan dan mengembangkan bakat dan minat yang dimiliki. Menurut Ryff & Keyes (1995), faktor-faktor yang mempengaruhi *psychological well-being* antara lain: usia, jenis kelamin, kepribadian, kelas sosial, budaya, religiusitas, tingkat pendidikan serta dukungan sosial. Pada penelitian ini yang menjadi fokus pada dua faktor yang mempengaruhi *psychological well-being* adalah budaya dan religiusitas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Perusahaan APP Sinar Mas membentuk *APP Culture* ini sesuai acuan dari teori-teori budaya organisasi para ahli yang ada. Seperti teori budaya organisasi oleh Stephen P. Robbins (2015) yang berpendapat bahwa budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi-organisasi lain. Sesuai dengan konteks pemberdayaan sumber daya manusia, agar dapat menghasilkan karyawan yang profesional dan produktif diperlukan adanya acuan baku yang diberlakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan.

Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi baik maka anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas. Dengan demikian budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. Susanto (2006), mengatakan untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi maka perlu adanya budaya organisasi sebagai salah satu pedoman kerja yang bisa menjadi acuan karyawan untuk melakukan aktivitas organisasi.

Tujuan penerapan *APP Culture* (budaya organisasi APP Sinar Mas) adalah agar seluruh individu dalam perusahaan atau organisasi mematuhi dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berpendoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan. Dalam suatu perusahaan adanya budaya organisasi yang kuat agar nilai-nilai yang ada dapat benar-benar dipahami dan diterapkan secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh para karyawan agar dapat tercapai kinerja yang baik dan optimal. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara karyawan dalam berperilaku dan harus menjadi acuan dalam setiap menyelesaikan tugas-tugas dan kebijakan yang diambil dalam perusahaan.

Dalam mencapai *psychological well-being* pada level karyawan operator di PT. IKPP, Tbk, manusia sebagai makhluk sosial memerlukan orang lain untuk berinteraksi. Kekuatan dukungan sosial yang berasal dari relasi terdekat seperti keluarga, teman dekat, merupakan suatu proses psikologis untuk menjaga perilaku sehat seseorang sehingga tercapainya *psychological well-being* pada karyawan disaat terjadinya perubahan budaya organisasi yang baru, sehingga tentu saja banyak yang berubah baik dari jam kerja, pola kerja, alat kerja dan mungkin saja perubahan dalam tim kerja saat bekerja. Dalam hal ini, rasa syukur sangatlah berpengaruh pada kondisi psikologis seseorang. Bersyukur membuat seseorang akan memiliki pandangan yang lebih positif dan memiliki perspektif secara lebih luas mengenai kehidupan yaitu memaknai hidup bahwa hidup adalah suatu anugerah. Dengan demikian maka kebahagiaan dan kesejahteraan individu akan tercapai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gratitude (bersyukur) merupakan salah satu pembahasan yang dikaji dalam konsep *positive psychology* yang sedang berkembang saat ini. Sebenarnya, konsep bersyukur telah lebih dulu dibahas oleh cendikia muslim, salah satunya adalah imam Al-Ghazali. *Gratitude* bukan pula diartikan ketika hanya mendapatkan kesenangan atau harapan telah tercapai, karena sesuatu yang menyenangkan dan pemberian yang diterima tidak semuanya membangkitkan rasa syukur. Dalam konteks ini, sikap bersyukur dalam bekerja diartikan dengan bagaimana karyawan mampu mensyukuri apapun terkait tugas dan tanggung jawab yang diterima. Seseorang yang bersyukur akan lebih mungkin memperhatikan manfaat dan aspek yang menyenangkan, meski berbagai tekanan datang berlarut-larut karena tuntutan kerja dan persaingan yang keras. Bersyukur juga dapat membantu seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dirinya dalam menghadapi masalah dan menemukan penyelesaian yang terbaik bagi masalahnya. Bagi karyawan muslim ada banyak cara bersyukur yang dapat diaplikasikan, seperti yang diutarakan oleh Rusdi (2016) bahwa bersyukur untuk seorang Muslim dapat dengan 4 cara antara lain; *bersyukur dengan ilmu, bersyukur dengan hati, bersyukur dengan lisan dan bersyukur dengan perbuatan*. Ketika karyawan sudah mampu mengaplikasikan rasa syukur dalam setiap tindakan khususnya di saat bekerja, manfaat atas apa yang diperoleh serta menitikberatkan pada aspek positif pekerjaan dari pada negatifnya memungkinkan dapat menumbuhkan perasaan lebih dalam menikmati pekerjaan, dan hal ini akan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

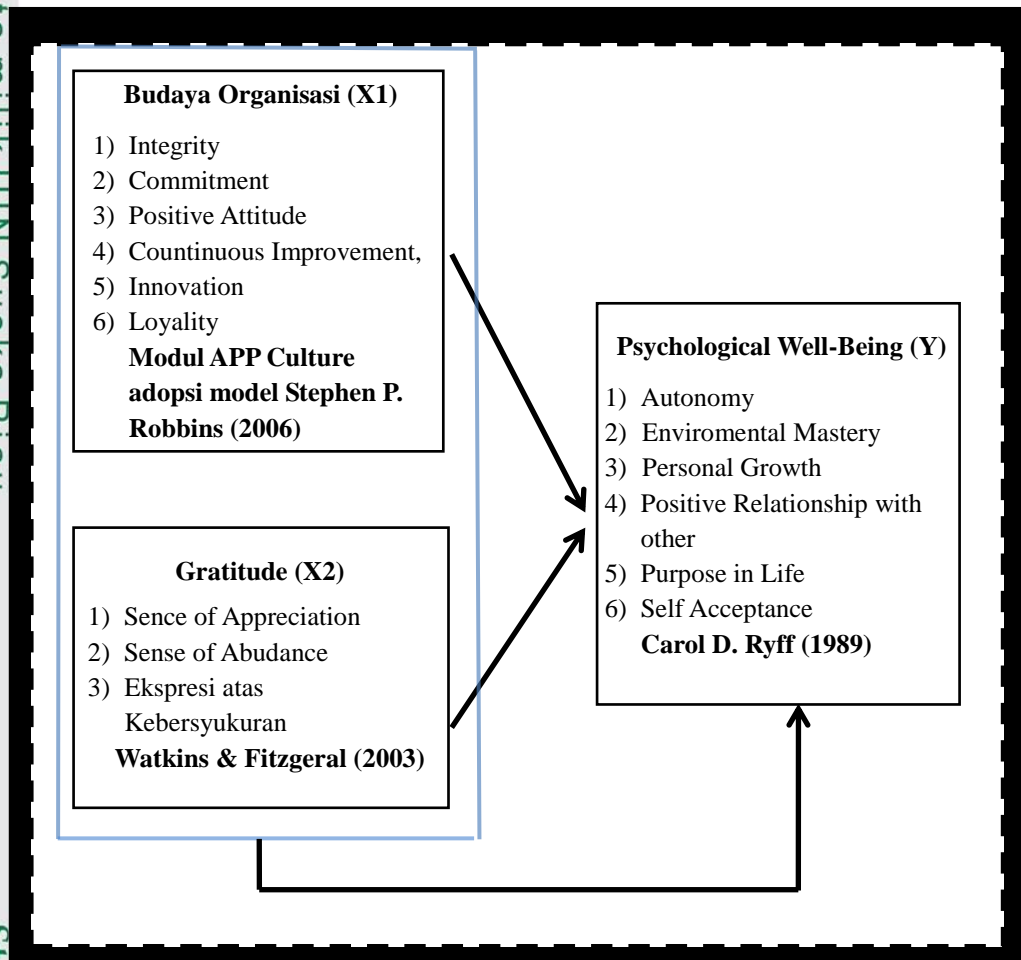
meminimalisir stress kerja yang bisa mempengaruhi kondisi emosional, proses berfikir dan kondisi fisik karyawan.

Sesuai dengan penjelasan sebelumnya mengenai aspek-aspek yang mempengaruhi *psychological well-being* salah satunya adalah penerimaan diri (*self-acceptance*). Ryff (1989) menjelaskan bahwa penerimaan diri ditunjukkan oleh individu yang dapat mengevaluasi positif terhadap dirinya sekarang dan dirinya di masa lalu. Ketika seseorang mampu bersyukur dan mengambil sisi positif dari apa yang didapatkannya, maka orang tersebut sudah tentu akan dapat lebih mudah mencapai aspek *well-being* yaitu penerimaan diri. Karyawan yang memiliki rasa syukur dalam dirinya akan menyadari dan senantiasa mengambil hal-hal positif sehingga Ia mampu mempersepsikan dirinya bahwa Ia menerima banyak kebaikan dan pemberian baik dari Allah maupun orang di lingkungan sekitarnya sehingga mampu meningkatkan motivasinya untuk berlaku baik dan membalas kebaikan tersebut pada orang lain dalam bentuk perbuatan, perkataan, maupun perasaan dan pada akhirnya akan dapat menciptakan hubungan yang positif dengan orang lain, mandiri, dan mampu berfungsi sepenuhnya dalam lingkungan sosial. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat terlihat pada gambar 2.2 sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gambar 2.2 Kerangka Berpikir



□ : Menunjukkan batasan variabel yang diteliti

■ : Menunjukkan bahwa di Budaya Organisasi (*APP Culture*) dan *Gratitude* (Bersyukur) masih ada variabel lain yang memiliki hubungan dengan *Psychological Well-Being*

→ : Menunjukkan hubungan satu arah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hipotesis Penelitian

Terdapat beberapa hipotesis dalam penelitian yang akan dilakukan :

- H1 : Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Psychological Well-Being* karyawan level Operator PT. IKPP, Tbk Perawang.
- H2 : Terdapat pengaruh *Gratitude* (Bersyukur) terhadap *Psychological Well-Being* karyawan level Operator PT. IKPP, Tbk Perawang.
- H3 : Terdapat pengaruh Budaya Organisasi dan *Gratitude* (Bersyukur) terhadap *Psychological Well-Being* karyawan level Operator PT. IKPP, Tbk Perawang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini metode yang digunakan oleh peneliti adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif ini menggunakan pendekatan korelasional yaitu untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau beberapa variabel. Penelitian ini menggunakan tiga dua variabel dependen dan satu variabel independen yaitu:

- Budaya Organisasi (X1)
- *Gratitude* (X2)
- *Psychological Well-Being* (Y).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Indah Kiat Pulp & Paper, Tbk Perawang, Kabupaten Siak, Riau. Kegiatan penelitian ini direncanakan berlangsung selama 1 (satu) bulan.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu pelaksanaan penelitian ini akan dilakukan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.1. Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan Waktu Pelaksanaan	Waktu Pelaksanaan
1	Pengajuan Draft Proposal	Desember 2020
2	Penunjukan Pembimbing Tesis	Desember 2020
3	Seminar Proposal Penelitian	04 Januari 2021
4	Pelaksanaan Try Out	18-19 Januari 2021
5	Pelaksanaan Penelitian	25-27 Januari 2021
6	Seminar Hasil Penelitian	09 Februari 2021
7	Ujian Munaqasyah	23 Februari 2021

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi menurut Margono (2004) adalah seluruh data yang kita perhatikan dalam sebuah ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan. Jenis-jenisnya menurut margono terbagi dua yaitu populasi teoritis dan populasi yang tersedia. Populasi teoritis adalah populasi yang batasannya ditetapkan secara kualitatif. Sedangkan populasi yang tersedia adalah sejumlah populasi yang dinyatakan dengan tegas secara kuantitatif. Sedangkan menurut Nazir (2005) populasi adalah kumpulan individu yang ciri-cirinya telah ditetapkan.

Lebih lanjut Margono menjelaskan sifat dari populasi terbagi dua (Margono, 2004) yaitu homogen dan heterogen. Homogen maknanya adalah populasi tersebut memiliki unsur sifat yang sama, dan secara kuantitatif tidak dipermasalahkan jumlahnya. Contohnya seorang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ilmuwan yang akan meneliti satu tetes madu hutan, sama dengan satu botol madu hutan. Sedangkan heterogen maknanya adalah populasi yang unsur sifatnya memiliki sifat yang bervariasi, sehingga perlu ditetapkan batasan secara kualitatif dan kuantitatif. Contohnya penelitian yang objeknya manusia atau perilaku.

Karyawan di level operator di PT. Indah Kiat Pulp & Paper, Tbk Perawang - Riau keseluruhan berjumlah 4.655 orang karyawan. Dari jumlah karyawan operator tersebut yang menjadi populasi penelitian ini adalah karyawan.operator yang beragama Islam dengan total 3.918 orang karyawan. Namun penelitian ini akan dilakukan pembatasan terhadap kriteria sampel yang akan diambil. Jenis populasi dalam penelitian ini adalah populasi kuantitatif. Adapun sifat dari populasi penelitian ini adalah heterogen. Data populasi penelitian dapat terlihat pada gambar 3.2. berikut:

Tabel 3.2. Data Karyawan Operator Muslim

GROUP	LEVEL	SMA		D3		S1		GRAND TOTAL
		Female	Male	Female	Male	Female	Male	
PAPER	L-1		67					67
	L-2	1	440				1	442
	L-3	62	650					712
	L-4	14	152	2	57		1	226
	L-5	7	50		7	12	188	264
Paper Total		84	1359	2	64	12	190	1711
PULP	L-1		7					7
	L-2		139					139
	L-3	9	920				1	930
	L-4	2	239	3	63			307
	L-5	1	134		15	8	191	349
Pulp Total		12	1439	3	78	8	192	1732
SUPPORTING	L. 1		10					10
	L. 2	2	63					65
	L. 3	30	253				1	284
	L. 4	4	50	5	8			67
	L. 5	3	16		3	13	79	114
Supporting Total		39	392	5	11	13	80	540
GRAND TOTAL		134	3150	10	153	28	443	3918

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dapat dilihat pada gambar 3.2. tersebut di atas bahwa jumlah karyawan operator seluruhnya itu berjumlah 4.655 karyawan. Yang akan dijadikan populasi penelitian adalah karyawan operator beragama Islam yang berjumlah 3.918 orang karyawan. Disini terlihat jumlah karyawan operator di *Pulp Group* itu berjumlah 1.732 orang, *Paper Group* berjumlah 1.711 orang, *Supporting Group* berjumlah 540 orang karyawan (data di update pada Januari 2021). Selanjutnya di pembahasan berikutnya akan dijelaskan data karyawan operator berdasarkan lama masa kerja dan latar belakang pendidikan karyawan operator tersebut.

2. Sampel Penelitian

Menurut Margono (Margono, 2004) sampel penelitian adalah bagian dari populasi yang ditentukan oleh cara tertentu. Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2010), sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Pengambilan sampel untuk penelitian menurut Arikunto (2010), jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Diketahui apabila total karyawan tetap dari seluruh Karyawan Operator level 4 dan level 5 beragama Islam dan berpendidikan D3, D4 dan S1 di PT. Indah Kiat Pulp & Paper, Tbk Perawang - Riau adalah sebanyak 655 orang, dikarenakan luasnya jumlah area pabrik PT. IKPP, Tbk Perawang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sebesar 2500 Ha, maka sampel dalam penelitian ini hanya mengambil 20% dari 655 orang yaitu 131 orang.

Adapun kriteria dari sampel pada penelitian ini yaitu:

- Karyawan Operator di level 4 dan level 5
- Karyawan Operator yang beragama Islam
- Karyawan Operator dengan pendidikan D3, D4 dan S1
- Karyawan Operator yang sudah berstatus karyawan tetap dengan masa kerja minimal 1 tahun dan ke atas.

Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada gambar 3.3. Data Sampel Karyawan Operator Muslim di bawah ini:

Gambar 3.3. Data Sampel Karyawan Operator Muslim PT. IKPP, TBK

GROUP	LEVEL	D3		D4 / S1		GRAND TOTAL	
		Female	Male	Female	Male		
PAPER	L-1					0	267
	L-2				1	1	
	L-3					0	
	L-4	2	57		1	60	
	L-5		7	12	188	207	
Paper Total		2	64	12	190	268	
PULP	L-1					0	280
	L-2					0	
	L-3				1	1	
	L-4	3	63			66	
	L-5		15	8	191	214	
Pulp Total		3	78	8	192	281	
SUPPORTING	L-1					0	108
	L-2					0	
	L-3				1	1	
	L-4	5	8			13	
	L-5		3	13	79	95	
Supporting Total		5	11	13	80	109	
GRAND TOTAL		10	153	28	443	634	655

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Data yang kolomnya diarsir merupakan sampel yang tidak diambil, karena peneliti hanya mengambil sampel dari karyawan operator level 4 dan level 5 dengan pendidikan D3, D4, dan S1 sesuai kriteria yang sudah dijelaskan sebelumnya.

3. Teknik Sampling

Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang sama dengan populasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih sebagai anggota sampel. Teknik *probability sampling* ini ada bermacam-macam yaitu *simple random sampling*, *proportionate stratified random sampling*, *disproportionate stratified random sampling*, *sampling area (cluster) sampling* (Sugiyono, 2007). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Stratified Random Sampling*.

Berbeda dengan berbagai teknik pengambilan sampel yang dapat digunakan dalam pengambilan sampel *probabilitas*. Misalnya, pengambilan sampel acak sederhana, pengambilan sampel acak berstrata, dan lain-lain. Teknik sampling *Stratified Random Sampling* digunakan apabila populasinya tidak homogen (heterogen). Makin heterogen suatu populasi, makin besar pula perbedaan sifat-sifat antara lapisan tersebut. Untuk dapat menggambarkan secara tepat tentang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sifat-sifat populasi yang heterogen, maka populasi yang bersangkutan harus dibagi-bagi kedalam lapisan-lapisan (strata) yang seragam atau homogen, dan dari setiap strata dapat diambil sampel secara random (acak).

Untuk dapat menggunakan teknik sampling random strata, ada beberapa syarat yang harus dipenuhi, antara lain:

1. Harus ada kriteria yang jelas yang akan dipergunakan sebagai dasar untuk menstratifikasi populasi ke dalam lapisan-lapisan.
2. Harus ada data pendahuluan dari populasi mengenai kriteria yang dipergunakan untuk menstratifikasi. Jumlah satuan elementer dari setiap strata (ukuran setiap subpopulasi) harus diketahui dengan pasti. Hal ini diperlukan agar peneliti dapat membuat kerangka sampling untuk setiap subpopulasi atau strata yang akan dijadikan sumber dalam menentukan sampel atau responden.

Variabel Penelitian

Menghindari terjadinya kesalahpahaman, perlu diberikan variabel penelitian untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel X1 yaitu : Budaya Organisasi
2. Variabel X2 yaitu : *Gratitude*
3. Variabel Y yaitu : *Psychological Well-Being*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah merupakan teknik mengumpulkan data yang digunakan untuk membuktikan hipotesa penelitian. Salah satu teknik pengumpulan data dapat dilakukan pengukuran melalui skala. Jenis-jenis skala juga terdiri dari beberapa jenis. Seperti skala Goodman, Turstone dan skala Likert (Usman & Akbar, 2017).

2. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala. Instrumen jenis skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Dimana instrument untuk ketiga variabel dalam penelitian ini Budaya Organisasi, *Gratitude* dan *Psychological Well-Being* menggunakan Skala Likert.

Ketiga variabel dengan instrumen berupa skala Likert akan dibagikan kepada karyawan yang dijadikan sampel secara tertutup. Variabel yang akan diukur dibuat dengan mengajukan pilihan jawaban bagi karyawan. Karyawan dalam memberikan jawaban hanya memberikan tanda (x) kolom atau tempat yang sudah disediakan. Skala digunakan peneliti karena dapat mengumpulkan data yang banyak dan relatif singkat.

Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Budaya Organisasi model Stephen P. Robbins (2006), kemudian Skala

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gratitude oleh Watkins dan Fitzgerald, diadopsi dan dikembangkan oleh Listyandini dkk (2015), dan Skala *Psychological Well-Being* (PWBS) yang dikembangkan oleh Carol D, (1989) diadopsi sesuai dengan kondisi yang ada.

a. Skala Budaya Organisasi

Budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi-organisasi lain. *APP Culture* atau sering disebut *APP Culture House* merupakan Budaya Organisasi yang berbentuk “Rumah Budaya” yang berisikan nilai-nilai Sinar Mas (*APP Value*) dibuat oleh APP Sinar Mas untuk dijadikan acuan bagi setiap anggota perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan Skala *APP Culture* (Budaya Organisasi APP Sinar Mas) diadaptasi dari skala budaya organisasi yang dikembangkan oleh Stephen P. Robbins, (2006). Indikator-indikator budaya organisasi pada skala Robbins terdiri dari 7 indikator antara lain *Innovation and Risk Tasking*, *Attention to detail*, *Outcome Orientation*, *People Orientation*, *Team Orientation*, *Aggressiveness*, and *Stability*. Namun untuk skala *APP Culture* indikator-indikatornya dijelaskan berdasarkan *APP Culture Value*, yaitu *APP Culture House* terdiri dari *Integrity*, *Positive Attitude*, *Commitment*, *Countinuous Improvement*, *Innovation*, dan *Loyalty*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Item pada skala ini setelah melalui uji validitas dan uji konstruk terdiri dari 44 item yang tergolong baik. Oleh karena itu, alat ukur budaya organisasi APP Sinar Mas yang diadaptasi dari alat ukur budaya organisasi model Stephen P. Robbins ini diharapkan dapat berkorelasi signifikan positif dengan kesejahteraan psikologis karyawan indikator yang diukur dapat berkorelasi pada setiap dimensi *psychological well-being* yang ada. Skoring item pada skala ini mulai rentang 1 hingga 4, dimana nilai 1 (Sangat Tidak Sesuai/STS) sampai dengan nilai 4 (Sangat Sesuai/SS).

Tabel 3.3. Skor Item *Favorable* dan *Unfavorable*

Pernyataan	Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
<i>Favorable</i>	4	3	2	1
<i>Unfavorable</i>	1	2	3	4

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.4. Blue Print
Skala Budaya Organisasi (*APP Culture*) oleh Stephen P. Robbins

No	Aspek	Indikator	Favo	UnFavo	Jumlah
1	Integrity (Integritas)	a. Mampu bersikap dan berpikir kritis	2, 31	10, 33	8
		b. Mau mengambil resiko	1, 29	11, 32	
2	Commitment (Komitmen)	a. Memberi penghargaan sesuai jasa atau prestasi	8, 16	15, 39	8
		b. Memberikan sanjungan dan penghargaan bagi prestasi yang tinggi	18, 28	36, 40	
3	Positive Attitude (Sikap Positif)	a. Menjadi tim yang memiliki orientasi	13, 26	14, 17	8
		b. Mampu berkolaborasi dengan rekan kerja	22, 23	34, 37	
4	Countinuos Improvement (Perbaikan berkelanjutan)	a. Mengutamakan hasil daripada formalitas proses	19, 27	35, 38	8
		b. Mampu mencapai target-target yang telah ditetapkan	7, 24	9, 12	
5	Innovation (Inovasi)	Melakukan perbaikan secara terus-menerus	25, 30	20, 21	4
6	Loyalty (Loyalitas)	a. Menunjukkan kebanggaan sebagai keluarga besar perusahaan	3, 4	42, 44	8
		b. Menunjukkan dedikasi karyawan sepenuhnya kepada perusahaan	5, 6	41, 43	
	TOTAL ITEM				44

Berdasarkan Skala Budaya Organisasi (*APP Culture*) yang telah diujicobakan atau dilakukan *Try-Out*, dapat terlihat pada tabel berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.5.
Blue Print Budaya Organisasi (*APP Culture*) Setelah Try Out

No	Aspek	Valid		Gugur		Total
		Favo	UnFavo	Favo	UnFavo	
1	Integrity (Integritas)	2, 31, 1, 29	10, 33, 11, 32			8
2	Commitment (Komitmen)	8, 16 18, 28	15, 39 36, 40	18,16		6
3	Positive Attitude (Sikap Positif)	13, 26 22, 23	14, 17 34, 37	22	17	6
4	Countinuos Improvement (Perbaikan berkelanjutan)	19, 27 7, 24	35, 38 9, 12	19	35	6
5	Innovation (Inovasi)	25, 30	20, 21			4
6	Loyalty (Loyalitas)	3, 4 5, 6	42, 44 41, 43			8
TOTAL ITEM				4	2	38

Berdasarkan item yang valid pada skala uji coba alat ukur, dari 44 item yang telah diujicobakan, terdapat 6 item yang gugur dan 38 item yang valid. Dengan nilai koefisien korelasi skala budaya organisasi yang valid berkisar antara 0.314 s.d 0.738. Untuk itu *blue print* skala Budaya Organisasi (*APP Culture*) yang digunakan untuk penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.6. Blue Print
Skala Budaya Organisasi (*APP Culture*) oleh Stephen P. Robbins
(Untuk Penelitian)

No	Aspek	Indikator	Favo	UnFavo	Jumlah
1	Integrity (Integritas)	a. Mampu bersikap dan berpikir kritis b. Mau mengambil resiko	2, 26 1, 24	10, 28 11, 27	8
2	Commitment (Komitmen)	a. Memberi penghargaan sesuai jasa atau prestasi b. Memberikan sanjungan dan penghargaan bagi prestasi yang tinggi	8 23	15, 33 30, 34	6
3	Positive Attitude (Sikap Positif)	a. Menjadi tim yang memiliki orientasi b. Mampu berkolaborasi dengan rekan kerja	13, 21 18	14 29, 31	6
4	Countinuos Improvement (Perbaikan berkelanjutan)	a. Mengutamakan hasil daripada formalitas proses b. Mampu mencapai target-target yang telah ditetapkan	22 7, 19	32 9, 12	6
5	Innovation (Inovasi)	Melakukan perbaikan secara terus-menerus	20, 25	16, 17	4
6	Loyalty (Loyalitas)	a. Menunjukkan kebanggaan sebagai keluarga besar perusahaan b. Menunjukkan dedikasi karyawan sepenuhnya kepada perusahaan	3, 4 5, 6	36, 38 35, 37	8
	TOTAL ITEM				38

Berdasarkan tabel 3.6. item yang akan digunakan pada skala Budaya Organisasi terdiri dari 38 item yang layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Skala *Gratitude* (Bersyukur)

Fitzgerald (1998) mengatakan bahwa *gratitude* (bersyukur) merupakan perasaan apresiasi yang hangat terhadap seseorang atau sesuatu, keinginan atau kehendak baik (*goodwill*) yang ditujukan kepada seseorang atau sesuatu, dan kecenderungan untuk bertindak positif berdasarkan rasa apresiasi dan kehendak baik yang dimilikinya. Ketiga komponen ini merupakan komponen yang saling berkaitan dan tidak terpisahkan, karena seseorang tidak mungkin melakukan perilaku bersyukur tanpa merasakan apresiasi di dalam hatinya. Watkins dkk (2003) juga menyatakan bahwa rasa bersyukur yang dimiliki oleh seseorang dapat mengindikasikan seberapa jauh ia merasa bahagia (*well-being*) yang dilihat dari kepuasan terhadap hidupnya (*satisfaction with life*).

Indikator skala *gratitude* atau bersyukur yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan komponen bersyukur Watkins (2003) dan Fitzgerald (1998), yang sudah diadopsi oleh Listyandini dkk. Menurut Fitzgerald (1998) dan Watkins (2003), dua peneliti ini merangkum komponen bersyukur menjadi tiga. Ketiga komponen berikut akan digunakan dalam penyusunan alat ukur bersyukur, yaitu: *Sense of Appreciation*, yaitu memiliki rasa apresiasi terhadap orang lain ataupun Tuhan dan kehidupan, *Sense of Abundance*, yaitu Perasaan positif terhadap kehidupan yang dimiliki, yaitu tidak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

merasa kekurangan dalam hidupnya, dan *Ekspresi atas kebersyukuran*, yaitu kecenderungan untuk bertindak positif sebagai ekspresi dari perasaan positif dan apresiasi yang dimiliki.

Kelebihan menggunakan skala ini adalah karena skala bersyukur ini diuji validalitas dengan mengkorelasikan hasil daripada skor skala bersyukur tersebut dengan hasil dari skala SWLS (*Satisfaction with Life Scale*) dan skor BDI (*Beck Depression Inventory*). Seseorang yang memiliki rasa syukur yang tinggi biasanya merasa bahagia dan puas dengan kehidupannya (Watkins, 2003). Oleh karena itu, alat ukur bersyukur ini diharapkan dapat berkorelasi signifikan positif dengan kesejahteraan psikologis karyawan yang indikatornya dapat berkorelasi pada dimensi-dimensi *psychological well-being*.

Item pada skala ini setelah melalui uji validitas dan uji konstruk yang semula 46 item, akhirnya ditemukan 30 item yang tergolong baik. Skoring item pada skala ini mulai rentang 1 hingga 4, dimana nilai 1 (Sangat Tidak Sesuai/STS) sampai dengan nilai 4 (Sangat Sesuai/SS).

Tabel 3.7. Skor Item *Favorable* dan *Unfavorable*

Pernyataan	Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
<i>Favorable</i>	4	3	2	1
<i>Unfavorable</i>	1	2	3	4

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.8. Blue Print Skala *Gratitude* (Beryukur)
oleh Watkins dan Fitzgerald, diadaptasi Listyandini, dkk

No	Aspek	Indikator	Favo	UnFavo	Jumlah
1	Sense of Appreciation	a. Perasaan apresiasi yang hangat terhadap seseorang atau sesuatu b. Mengapresiasi kontribusi orang lain terhadap kesejahteraan dirinya	2, 6 4	1, 3, 10 9, 11, 12	9
2	Sense of Abudance	a. Merasa tidak pernah kekurangan dalam hidupnya b. Memiliki sikap positif dan selalu merasa berkecukupan	5, 8	14, 15, 16, 7, 13, 17, 18	11
3	Ekspresi atas Kebersyukuran	a. Selalu bersikap baik terhadap orang lain b. Selalu mengapresiasi rasa syukur	21, 30 22, 23, 27	26, 28, 24, 25, 29,	10
TOTAL ITEM					30

Berdasarkan Skala *Gratitude* (Bersyukur) yang telah diujicobakan atau dilakukan *Try-Out*, dapat terlihat pada tabel berikut:

Tabel 3.9.
Blue Print Skala *Gratitude* (Setelah Try Out)

No	Aspek	Valid		Gugur		Total
		Favo	UnFavo	Favo	UnFavo	
1	Sense of Appreciation	2, 6, 4	1, 3, 10, 9, 11, 12			9
2	Sense of Abudance	5, 8	14, 15, 16, 7, 13, 17, 18			11
3	Ekspresi atas Kebersyukuran	21, 30, 22, 23, 27	26, 28, 24, 25, 29,			10
TOTAL ITEM						30

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan hasil analisis terhadap 30 item Skala *Gratitude* (Bersyukur) yang telah diujicobakan, semua item dinilai baik atau valid. Nilai koefisien korelasi Skala *Gratitude* yang valid berkisar antara 0.470 s.d 0.728. Berdasarkan item valid tersebut, maka *blue print* Skala *Gratitude* yang digunakan untuk penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.10. Blue Print Skala *Gratitude* (Beryukur)
oleh Watkins dan Fitzgerald, diadopsi Listyandini, dkk
(Untuk Penelitian)**

No	Aspek	Indikator	Favo	UnFavo	Jumlah
1	Sense of Apreciation	a. Perasaan apresiasi yang hangat terhadap seseorang atau sesuatu b. Mengapresiasi kontribusi orang lain terhadap kesejahteraan dirinya	2, 6 4	1, 3, 10 9, 11, 12	9
2	Sense of Abudance	a. Merasa tidak pernah kekurangan dalam hidupnya b. Memiliki sikap positif dan selalu merasa berkecukupan	5, 8	14, 15, 16, 7, 13, 17, 18	11
3	Ekspresi atas Kebersyukuran	a. Selalu bersikap baik terhadap orang lain b. Selalu mengpresiasikan rasa syukur	21, 30 22, 23, 27	26, 28, 24, 25, 29,	10
TOTAL ITEM					30

c. Skala *Psychological Well-Being*

Psychological Well-Being Scale (PWBS) merupakan skala yang dibuat oleh Carol Ryff (Ryff, 1989). Skala ini merupakan alat ukur yang terdiri dari enam unsur yang saling berkorelasi yakni *autonomy*,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

environmental mastery, personal growth, positive relations with others, purpose in life, dan self acceptance. Alat ukur ini pada awalnya terdiri dari 120 item dengan 20 item pada setiap aspeknya (Ryff, 1989). Alat tersebut kemudian berkembang menjadi 84 item dengan 14 item pada setiap aspeknya. Namun dalam penelitian ini, skala yang digunakan terdiri dari 42 item saja, dilakukan adopsi dari item alat ukur yang sebelumnya 84 item menjadi 42 item saja. Skala *psychological well-being* terdiri dari 42 item. Skor dari setiap item ini akan dijumlahkan sebagai skor *psychological well-being*. Semakin tinggi skor yang diperoleh subjek, maka semakin tinggi *psychological well-being* pada subjek tersebut. Sebaliknya, jika skor yang diperoleh subjek rendah, maka *psychological well-being* dimiliki subjek tersebut semakin rendah.

Tabel 3.11. Skor Item *Favorable* dan *Unfavorable*

Pernyataan	Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
<i>Favorable</i>	4	3	2	1
<i>Unfavorable</i>	1	2	3	4

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.12. Blue Print Skala *Psychological Well-Being* oleh Ryff

No	Aspek	Indikator	Favo	UnFavo	Jumlah
1	Autonomy	a. Mampu mengatasi tekanan sosial yang ada b. Mampu mengatur perilakunya dari dalam diri c. Mampu mengambil keputusannya sendiri	1 37 7, 25	18 30 36	7
2	Environmental Mastery	a. Mampu menguasai dan mengatur lingkungan yang sesuai dengan diri b. Mampu mengatur lingkungan dan mengendalikan aktivitas di lingkungannya	2, 8, 20, 38	14, 26 32	7
3	Personal Growth	a. Mampu melihat individu sebagai pribadi yang selalu tumbuh dan berkembang b. Terbuka dengan pengalaman baru yang diterima c. Mampu menerima potensi diri yang dimiliki dan mampu melihat adanya peningkatan yang terjadi dalam diri dari waktu ke waktu	9, 21 33	27, 39 15 3	7
4	Positive Relations with others	a. Mampu membangun hubungan timbal balik dengan orang lain, memiliki sifat empati b. Mampu menunjukkan afeksi dalam berinteraksi dengan lingkungan sosial c. Mampu memahami konsep memberi dan menerima	22, 40 4 28	10 34 16	7
5	Purpose in life	a. Mampu merasakan kebermaknaan kehidupannya baik di masa sekarang maupun masa yang telah dilaluinya b. Memiliki keyakinan dapat berhasil mencapai tujuan hidup c. Mampu mengambil sisi positif pada setiap pengalaman-pengalaman hidupnya	11, 29 35	17 5, 23,	7
6	Self Acceptance	a. Mampu bersikap positif atau mampu menerima baik, buruk, kekuatan dan kekurangan diri b. Mampu memandang positif masa lalu	12, 24 6, 42	18, 36 30	7
TOTAL ITEM					42

Bedasarkan Skala *Psychological Well-Being* yang telah diujicobakan atau dilakukan *Try-Out*, dapat terlihat pada tabel berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.13.
Blue Print Skala *Psychological Well Being* (Setelah Try Out)

No	Aspek	Valid		Gugur		Total
		Favo	UnFavo	Favo	UnFavo	
1	Autonomy	1, 37, 7, 25	18, 30, 36			7
2	Environmental Mastery	2, 8, 20, 38	14, 26, 32			7
3	Personal Growth	9, 21, 33	27, 39, 15, 3			7
4	Positive Relations with others	22, 40, 4, 28	10, 34, 16			7
5	Purpose in life	11, 29, 35	17, 5, 23, 41			7
6	Self Acceptance	12, 24, 6, 42	18, 36, 30			7
TOTAL ITEM						42

Berdasarkan hasil analisis terhadap 42 item skala *psychological well being* yang telah diujicobakan, semua item dinilai baik atau valid. Nilai koefisien korelasi skala *psychological well being* yang valid berkisar antara 0.3 s.d 0.7. Berdasarkan item valid tersebut, maka *blue print* skala *psychological well being* yang digunakan untuk penelitian adalah sebagai berikut:

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.14. Blue Print Skala *Psychological Well-Being* oleh Ryff
(Untuk Penelitian)

No	Aspek	Indikator	Favo	UnFavo	Jumlah
1	Autonomy	a. Mampu mengatasi tekanan sosial yang ada b. Mampu mengatur perilakunya dari dalam diri c. Mampu mengambil keputusannya sendiri	1 37 7, 25	18 30 36	7
2	Environmental Mastery	a. Mampu menguasai dan mengatur lingkungan yang sesuai dengan diri b. Mampu mengatur lingkungan dan mengendalikan aktivitas di lingkungannya	2, 8, 20, 38	14, 26 32	7
3	Personal Growth	a. Mampu melihat individu sebagai pribadi yang selalu tumbuh dan berkembang b. Terbuka dengan pengalaman baru yang diterima c. Mampu menerima potensi diri yang dimiliki dan mampu melihat adanya peningkatan yang terjadi dalam diri dari waktu ke waktu	9, 21 33	27, 39 15 3	7
4	Positive Relations with others	a. Mampu membangun hubungan timbal balik dengan orang lain, memiliki sifat empati b. Mampu menunjukkan afeksi dalam berinteraksi dengan lingkungan sosial c. Mampu memahami konsep memberi dan menerima	22, 40 4 28	10 34 16	7
5	Purpose in life	a. Mampu merasakan kebermaknaan kehidupannya baik di masa sekarang maupun masa yang telah dilaluinya b. Memiliki keyakinan dapat berhasil mencapai tujuan hidup c. Mampu mengambil sisi positif pada setiap pengalaman-pengalaman hidupnya	11, 29 35	17 5, 23,	7
6	Self Acceptance	a. Mampu bersikap positif atau mampu menerima baik, buruk, kekuatan dan kekurangan diri b. Mampu memandang positif masa lalu	12, 24 6, 42	18, 36 30	7
TOTAL ITEM					42

Berdasarkan hasil analisis terhadap 42 item skala *Psychological Well Being* yang telah diujicobakan, semua item dinilai baik atau valid. Nilai koefisien korelasi skala Skala *Psychological Well Being* yang valid berkisar antara 0.515 s.d 0.744.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Setelah data terkumpul maka selanjutnya adalah untuk mengetahui tentang adanya Pengaruh Budaya Organisasi APP Sinar Mas dan *Gratitude* Terhadap *Psychological Well-Being* dari karyawan. Maka diperlukan uji validitas dan reliabilitas dari alat ukur. Uji validitas dan realibilitas dilakukan untuk menguji apakah instrument yang digunakan dalam penelitian sudah mengukur variable psikologi yang diteliti (Umar, 2004).

1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah uji kelayakan sebuah instrument skala untuk membuktikan apakah instrument skala tersebut mengukur aspek atau variable yang diteliti (Umar, 2004). Uji validitas yang digunakan dalam menguji instrument skala ini adalah uji validitas konstruk, dengan menggunakan teknik analisis *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Uji validitas konstruk melalui teknik CFA dilakukan apabila instrument skala yang digunakan sudah memiliki teori sebelumnya. Uji validitas ini dilakukan untuk mengesahkan alat ukur tersebut sudah mengukur secara multidimensional (Hartono & Muchtar, 2017). Uji validitas ini dilakukan untuk tiap item dalam skala instrument saling berkorelasi.

Penentuan kesahihan menggunakan kriteria yang dikemukakan oleh Azwar (2009) yang menyatakan bahwa skala psikologi yang digunakan untuk indeks daya diskriminasi minimal adalah 0.25. Dengan demikian item yang koefisiennya ≤ 0.25 dinyatakan gugur, sedangkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

item yang dianggap sah adalah item yang mempunyai koefisien korelasi ≥ 0.25 . Dalam penelitian ini koefisien yang digunakan sebagai batas valid adalah 0.25. Sementara dalam skala budaya organisasi, dari 44 item yang telah diujicobakan, terdapat 6 item yang gugur dan 38 item yang valid. Dengan nilai koefisien korelasi skala budaya organisasi yang valid berkisar antara 0.314 s.d 0.738.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali dengan alat ukur yang sama. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Teknik uji reliabilitas untuk eksternal antara lain uji test retest, equivalent dan gabungan. Sedangkan internal, dapat dilakukan dengan uji konsistensi antar butir item. (Siregar, 2017). Pada penelitian ini, dikarenakan uji validitas yang digunakan adalah teknik CFA (*Confirmatory Factor Analysis*), maka uji reliabilitas dapat menggunakan teknik CFA, dimana uji reliabilitas teknik CFA dapat dilakukan bersamaan dengan uji validitas.

Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini peneliti menggunakan dua teknik analisis data, yaitu menggunakan uji korelasi *Product Moment* dan Analisis Regresi Linier Berganda. Korelasi *Product Moment* adalah salah satu teknik untuk mencari korelasi atau hubungan antar dua variabel yang digunakan dalam penelitian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Korelasi *Product Moment* atau yang sering disebut merupakan alat uji statistik yang digunakan untuk menguji *hipotesis asosiatif* (uji hubungan) dua variabel yang datanya berskala interval atau rasio.

Sedangkan *Analisis Regresi* adalah analisis yang bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh suatu variabel terhadap variabel yang lain. *Analisis Regresi* ini diharapkan mampu mendeskripsikan fenomena data dan dapat memprediksi nilai suatu variabel (*variabel dependen*) melalui variabel yang lain (*variabel independen*). Berikut tabel klasifikasi data:

Tabel 3.15. Klasifikasi Data

Variabel	Jenis Variabel	Jenis Data	Sifat Data
Budaya Organisasi (APP Sinar Mas)	Independen	Interval	Interval
Gratitude (Bersyukur)	Independen	Interval	Interval
Psychological Well-Being (PWB)	Dependen	Metric	Interval

Berdasarkan tabel 3.12 di atas, dapat diketahui sifat data dari masing-masing variabel. Analisis regresi linier berganda digunakan karena variabel independen lebih dari satu variabel. Sifat data yang digunakan semuanya bersifat interval.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Psychological Well-Being* karyawan level Operator PT. IKPP, Tbk Perawang. Hal ini terlihat dari kontribusi Budaya Organisasi terhadap *Psychological Well-Being* sebesar 26.5%.
2. Terdapat pengaruh *Gratitude* terhadap *Psychological Well-Being* karyawan level Operator PT. IKPP, Tbk Perawang. Hal ini terlihat dari kontribusi Budaya Organisasi terhadap *Psychological Well-Being* sebesar 28.3%.
3. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi dan *Gratitude* terhadap *Psychological Well-Being* karyawan level Operator PT. IKPP, Tbk Perawang. Hal ini terlihat dari kontribusi Budaya Organisasi dan *gratitude* terhadap *Psychological Well-Being* sebesar 37.4%.

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Saran

Adapun saran yang peneliti sampaikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah:

1. Kepada Karyawan

Kepada karyawan PT. Indah Kiat Pulp & Paper, Tbk Perawang, Kabupaten Siak, Riau disarankan supaya selalu bersyukur atas apa yang telah diberikan oleh Allah. Karena dengan tingginya rasa bersyukur kita terhadap Allah karyawan sudah mampu mengaplikasikan dalam setiap tindakan khususnya di saat bekerja, manfaat atas apa yang diperoleh serta menitikberatkan pada aspek positif pekerjaan dari pada negatifnya memungkinkan dapat menumbuhkan perasaan lebih dalam menikmati pekerjaan, dan hal ini akan meminimalisir stress kerja yang bisa mempengaruhi kondisi emosional, proses berfikir dan kondisi fisik karyawan.

Berdasarkan konsep Islam, *gratitude* (bersyukur) secara umum didefinisikan oleh Al-Jauziyah (Uyun & Trimulyaningsih, 2015) sebagai tingkat penerimaan diri terhadap semua kebaikan yang telah diberikan Allah SWT dan dimanifestasikan dalam bentuk kata-kata (*Alhamdulillahirabbilalamin*), perbuatan, dan diyakini dalam hati. Secara hakikat makna syukur berarti ridha dengan mudah atas nikmat Allah. Para Ulama berpendapat bahwa syukur merupakan bentuk ekspresi atas nikmat Allah dengan cara yang baik. Bersyukur dapat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bersifat responsif dan ekspresif. Tidak cukup hanya dengan merasakan rida atau kesenangan saja, syukur memerlukan ekspresi dan tindakan positif atas nikmat tersebut (Rusdi, 2016).

2. Kepada Pimpinan PT. Indah Kiat Pulp & Paper, Tbk Perawang
Bagi Pimpinan PT. Indah Kiat Pulp & Paper, Tbk Perawang agar karyawan selalu merasa bersyukur atas nikmat yang telah diberikan oleh Allah SWT, hendaknya diberikan suatu kegiatan yang dapat dilakukan minimal sebulan sekali, seperti yang sebelumnya telah dilakukan yaitu ESQ Training atau kajian religius lainnya, hal ini bertujuan agar karyawan selalu tetap beriman dan bertaqwa.
3. Peneliti Selanjutnya
Peneliti berharap penelitian ini dapat di ekspansi lagi oleh peneliti-peneliti selanjutnya yang dapat menggali lebih dalam lagi variabel-variabel X lainnya (selain pengaruh budaya organisasi dan *gratitude*) yang dapat mempengaruhi *psychological well-being* terhadap karyawan dalam suatu perusahaan besar, sehingga penelitian ini tidak terhenti sampai disini. Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat melakukan penelitian dengan jumlah subjek penelitian yang lebih banyak dan menyeluruh.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhyatman, Prabowo. (2017). *Kesejahteraan Psikologis Remaja di Sekolah*. Jurnal Ilmiah. Psikologi Terapan, Vol. 4, No. 2.
- Anoraga, Pandji. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Amawidyati, S.A.G., & Utami, M.S. (2006). *Religiusitas dan Psychological Well Being Pada Korban Gempa*. Jurnal Psikologi, Vol. 34, No. 2, hal 164-176.
- Amna, B.N. (2015). *Hubungan tingkat religiusitas dengan kesejahteraan psikologis siswa SMK Muhammadiyah 2 Malang*. Jurnal fakultas psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik ibrahim Malang.
- Asti Aisyah dan Rohmatun Chisol. (2018). *Rasa Syukur Kaitannya Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Guru Honorer Sekolah Dasar*. Proyeksi, Vol. 13 (2) 2018, 109-122.
- Boxall, P., & Macky, K. (2014). *High-involvement work processess, work intensification and employee well-being*. *Work, employeement and society*, 1-22.
- Emmons, R. A., & Mc. Cullough, M. E. (2003). *Counting Blessings Versus Burdens: An Experimental Investigation of Gratitude and Subjective WellBeing in Daily Life*. Journal of Personality and Social Psychology. Vol. 84, No. 2, 377-389.
- Emmons, R.A., & Stern, R. (2013). *Gratitude as a psychotherapeutic intervention*. Journal of Clinical Psychology, 69(8), 846-855.
- Sanani, Ujianto, Riyadi. S. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Psychological Well-Being, Job Involment dan Kinerja Guru SMA Negeri di Wilayah Gerbang*. Kartasusila, Provinsi Jawa Timur. Akses Desember 2019.
- Hofstede. G.J (2005). *Culture for Organization: Software for The Mind*. New York: McGraw Hill.
- Kaplan, S., Deshon, R., & Tetrick, L. (2017). *The Bigger Picture of Employee Well-Being: its Role for Individuals, Families and Societies*. *SHRM-SIOap Sience of HR Series*, 1-21.
- Kim, S., Fouad, N., Maeda, H., Xie, H., & Nazan, N. (2017). *Midlife Work and Psychological Well-Being: A Test of the Psychology of Working Theory*. Journal of Career Assessment, 1-12. Diakses tanggal 08 Agustus 2020.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Lopez, J. H, Bravo M. Pretel, P. Rabadan. (2010). *Psychological Well-Being, Assesment Tools And Related Factors. E-book*.
- Mathis R.L., dan Jackson J.H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Mujib, Abdul. (2017). *Teori Kepribadian Perspektif Psikologi Islam*. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Murniasih, F. (2013). *Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Rasa Syukur terhadap Psychological Well-Being Mahasiswa Yang Kuliah Sambil Bekerja*. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Pabundu, Moh. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Putri, O.F. (2012). *Hubungan Antara Gratitude dan Psychological Well-Being pada Mahasiswa*. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. (2008). *Organizational Behavior*, 9th Edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Gramedia.
- Robbins, Stephen P. Dan Timothy A. Judge (2015). *Organizational Behavior*, 16th Edition. Inc, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal. (2008). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Ruini, Chiara, et al. (2003). *The Relationship of Psychological Well-Being to Distress and Personality*. Journal Psychother Psychosom, 268-275.
- Ryff, C. D. (1989). *Happiness Is Everything, or Is It? Exploration on the meaning of Psychological Well-Being*. Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 57, No.6, hal. 1069-1081. Diakses tanggal 11 April 2020.
- Ryff, C. D. (1994). *Psychological Well-Being in Adul Life. Current Dirrections in Psychological Science*. Diakses tanggal 11 April 2020, dari <http://midmac.med.harvard.edu/bullet3.html>.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ryff, C.D., & Essex, M.J. (1992). *The interpretation of life experience and wellbeing: The sample case of relocation*. Journal Psychology and Aging, Vol. 7, hal. 507-517. Diakses tanggal 11 April 2020.

Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). *The Structure of Psychological WellBeing Revisited*. Journal of Personality and Social Psychology, Vol 69, No.4, hal. 719-727. Diakses tanggal 11 April 2020.

Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003. Pasal 1 Ayat (31) tentang Ketenagakerjaan.

Waluyo, M. (2003). *Psikologi Industri*. Surabaya: Akademi Permata.

Watkins, P.C., Woodward, K., Stone T., dan Kolts, R.L. (2003). *Gratitude and happiness: Development of a measure of gratitude, and relationships with subjective well-being*. Social Behavior and Personality, 31 (5), 431-452. Ditemu kembali dari ProQuest Psychology Journals. (Document ID: 420942811) pada tanggal 10 September 2020.

Wibowo. (2010). *Manajemen Perubahan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wijono, Sutarto. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Wood, A. M., Joseph, S., & Maltby, J. (2009). *Gratitude predicts psychological wellbeing above the big five facets*. Journal Personality and Individual Different. Vol. 46, No. 10.

Yuwanto, L., Maria, C., Septine, S., & Santoso, M. (2014). *Validasi The Gratitude Questionnaire (GC-6)*. Proceeding Seminar Nasional Psikometri.

<http://ekbis.sindonews.com/read/835549/34/ini-empat-prioritas-utama-app-di-industri-kertas-1392291204>. Diakses 05 Januari 2021.

<https://www.asiapulppaper.com/sustainability/vision-2020/forest-conservation-policy>. Diakses 05 Januari 2021.

<https://www.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-4402269/sejarah-eka-tjipta-widjaja-bangun-kerajaan-bisnis-sinar-mas>. Diakses 05 Januari 2021.

<https://www.reutersevents.com/sustainability/stakeholder-engagement/asia-pulp-and-paper-%E2%80%93-so-far-so-good>. Diakses 05 Januari 2021.

<http://www.sinarmasland.com/site/>. Diakses 05 Januari 2021.

LAMPIRAN 1
SKALA BUDAYA ORGANISASI
(APP SINAR MAS)
SEBELUM TRY OUT

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR

APP CULTURE (BUDAYA ORGANISASI APP)

A. Definisi Oprasional

APP Culture atau sering disebut *APP Culture House* merupakan Budaya Organisasi yang berbentuk “Rumah Budaya” yang berisikan nilai-nilai Sinarmas (*APP Value*) dibuat oleh APP Sinarmas untuk dijadikan acuan bagi setiap anggota perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan (Modul Internal Sinarmas, 2019: *APP Culture House*). *APP Culture House* dibentuk dengan tujuan supaya ada keseragaman dalam kebiasaan positif pada karyawan APP Sinarmas, dimana karyawan APP Sinarmas berasal dari berbagai daerah dan manca negara. Budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi yang lain dan sangat mempengaruhi kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan karyawannya.

No	Aspek	Indikator	Favo	UnFavo	Jumlah
1	Integrity (Integritas)	a. Mampu bersikap dan berpikir kritis b. Mau mengambil resiko	2, 31 1, 29	10, 33 11, 32	8
2	Commitment (Komitmen)	a. Memberi penghargaan sesuai jasa atau prestasi b. Memberikan sanjungan dan penghargaan bagi prestasi yang tinggi	8, 16 18, 28	15, 39 36, 40	8
3	Positive Attitude (Sikap Positif)	a. Menjadi tim yang memiliki orientasi b. Mampu berkolaborasi dengan rekan kerja	13, 26 22, 23	14, 17 34, 37	8
4	Continuous Improvement (Perbaikan berkelanjutan)	a. Mengutamakan hasil daripada formalitas proses b. Mampu mencapai target-target yang telah ditetapkan	19, 27 7, 24	35, 38 9, 12	8
5	Innovation (Inovasi)	Melakukan perbaikan secara terus-menerus	25, 30	20, 21	4
6	Loyalty (Loyalitas)	a. Menunjukkan kebanggaan sebagai keluarga besar perusahaan b. Menunjukkan dedikasi karyawan sepenuhnya kepada perusahaan	3, 4 5, 6	42, 44 41, 43	8
TOTAL ITEM					44

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Skala yang digunakan : Skala *APP Culture* (Adopsi Budaya Organisasi)

[☐] Buat Sendiri

[☒] Terjemahan

[☒] Modifikasi Jumlah Aitem

Jumlah Aitem : 44

Jenis Format dan Respon : Persetujuan (Rating)

4. Penilaian Setiap Butir Aitem :

SS = Sangat Sesuai

S = Sesuai

TS = Tidak Sesuai

STS = Sangat Tidak Sesuai

5. Petunjuk

Pada bagian ini saya memohon pada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui komponen *APP Culture* (Budaya Organisasi APP). Indikator-indikatornya dijelaskan berdasarkan *APP Culture Value*, yaitu *APP Culture House* terdiri dari *Integrity, Positive Attitude, Commitment, Countinuous Improvement, Innovation, dan Loyalty*.

Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (item) dengan komponen yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu; Relevan (R), Kurang Relevan (KR), atau Tidak Relevan (TR). Untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberikan tanda checklist (✓) pada kolom yang disediakan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Contoh cara menjawab:

Item : Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

R KR TR
() () ()

Jika Bapak/Ibu menilai item tersebut relevan dengan indikator, maka Bapak/Ibu memberi checklist (√) pada R. Demikian seterusnya untuk item yang tersedia.

B. Aspek dan Item Skala APP Culture (Budaya Organisasi APP)

Aspek	No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
Integrity (Integritas)	1	Perusahaan menghargai tindakan karyawan yang berani mengambil resiko demi tercapainya tujuan perusahaan. (F)				
	2	Perusahaan memperbolehkan karyawan mencoba cara-cara baru dalam pekerjaannya. (F)				
	10	Perusahaan kurang mendorong karyawan untuk menemukan ide-ide baru yang dapat memajukan perusahaan. (UF)				
	11	Karyawan dilarang untuk melakukan pekerjaan di luar keahliannya. (UF)				
	29	Perusahaan cukup berani membuat kebijakan yang sebenarnya mengandung resiko. (F)				
	31	Perusahaan mendorong karyawan untuk dapat berinovasi atau mencari ide-ide baru demi memajukan perusahaan. (F)				
	32	Perusahaan tidak berani mengambil resiko dalam membuat kebijakan. (UF)				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta ini milik UIN Suska Riau	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	Commitment (Komitmen)	33	Perusahaan tidak memberikan kesempatan kepada saya untuk berkembang menjadi karyawan yang kreatif dan kritis. (UF)				
			8	Perusahaan memberikan imbalan kepada karyawan sesuai dengan prestasi dan jasanya. (F)				
			15	Perusahaan kurang menghargai karyawan yang kompeten. (UF)				
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim	Commitment (Komitmen)		16	Saya merasa pemberian gaji dan tunjangan di perusahaan sudah cukup dengan harapan saya sebagai karyawan. (F)				
			18	Saya mendapat sesuatu yang lebih ketika kinerja yang telah dilakukannya cukup baik. (F)				
			28	Perusahaan memberi sanjungan atas prestasi kerja yang berhasil dicapai karyawan. (F)				
			36	Perusahaan tidak memberikan penghargaan dan sanjungan terhadap karyawan yang berprestasi. (UF)				
			39	Tunjangan dan gaji yang diberikan perusahaan sama antara karyawan yang memiliki prestasi bagus ataupun kurang bagus. (UF)				
			40	Sikap perusahaan acuh terhadap karyawan yang memiliki prestasi kerja yang bagus. (UF)				
Positive Attitude (Sikap Positif)			13	Perusahaan mendukung karyawan menjaga hubungan kerjasama dengan anggota tim lain. (F)				
			14	Tim kerja dalam perusahaan ini tidak mempermudah dalam penyelesaian pekerjaan. (UF)				
			17	Perusahaan kurang mendorong saya untuk berdiskusi dengan tim dalam menyelesaikan masalah. (UF)				



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Positive Attitude (Sikap Positif)

Countinuos Improvement (Perbaikan berkelanjutan)

Innovation (Inovasi)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	22	Perusahaan mendorong saya untuk dapat bekerja sama dalam satu tim. (F)				
	23	Di perusahaan ini, saya merasa nyaman dapat bekerja sama dengan anggota tim lainnya. (F)				
	26	Perusahaan menekankan pada karyawan untuk dapat bekerja sebagai satu tim. (F)				
	34	Saya tidak dapat bekerja dengan tim kerja, karena terdapat banyak perbedaan. (UF)				
	37	Di perusahaan ini, saya tidak memiliki rekan kerja yang pas untuk diajak diskusi. (UF)				
	7	Perusahaan menetapkan target kerja kepada karyawan. (F)				
	9	Perusahaan kurang menekankan peningkatan target kerja karyawan. (UF)				
	12	Target pencapaian kerja kurang penting bagi perusahaan. (UF)				
	19	Perusahaan lebih memfokuskan pada hasil kerja karyawan daripada prosedur yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. (F)				
	24	Perusahaan menekankan hasil kerja karyawan meningkat secara stabil. (F)				
	27	Karyawan umumnya memiliki perhatian dan harapan yang tinggi terhadap pencapaian hasil kerja. (F)				
	35	Perusahaan tidak pernah menilai hasil kinerja saya. (UF)				
	38	Perusahaan hanya berfokus pada prosedur daripada hasil kerja karyawan. (UF)				
	20	Perusahaan ini tidak membuat perbaikan dalam kinerja dan cenderung statis. (UF)				
	21	Karyawan disini tidak memiliki semangat untuk melakukan				



Hak Cipta
Diturunkan Undang-Undang

© Hak Cipta
Innovation
(Inovasi)

Loyalty
(Loyalitas)

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

		perbaikan kinerja. (UF)				
25		Perusahaan mengharapkan karyawan dapat memberikan perubahan yang baik pada pola kerja sehari-hari. (F)				
30		Perusahaan menuntut karyawan ke arah perbaikan. (F)				
3		Saya bersedia melakukan pekerjaan apa saja demi kelancaran dan kesuksesan perusahaan ini. (F)				
4		Saya merasa bahwa masalah yang terjadi dalam perusahaan ini adalah masalah saya juga. (F)				
5		Perusahaan ini sangat berarti bagi hidup saya. (F)				
6		Saya merasa bagian dari keluarga besar perusahaan ini. (F)				
41		Dalam perusahaan sering sekali terjadi konflik sehingga suasana menjadi tidak nyaman. (UF)				
42		Saya sering sekali menolak jika diminta melakukan pekerjaan urgensi di luar jam kerja. (UF)				
43		Hubungan antara karyawan terlihat renggang dan tidak harmonis. (UF)				
44		Tidak ada hukuman bagi karyawan yang menolak overtime. (UF)				

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Catatan

1. Isi (kesesuaian dengan indikator)

OK

2. Bahasa

OK

3. Jumlah Item

OK, 44 ITEM SUDAH CUKUP

Pekanbaru, 15 Januari 2021

Validator

Dr. Ahmadin Ahmad Tohar LC MA

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Catatan

1. Isi (kesesuaian dengan indikator)

2. Bahasa

3. Jumlah Item

Pekanbaru, 10 Januari 2021

Validator

Prof. Dr. Khairunnas



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Catatan

1. Isi (kesesuaian dengan indikator)

2. Bahasa

3. Jumlah Item

Pekanbaru, 18 Januari 2021

Validator

Dr. Harmaini, M.Si

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN 1I
SKALA GRATITUDE (BERSYUKUR)
SEBELUM TRY OUT





LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR KEBERSYUKURAN (GRATITUDE)

A. Definisi Oprasional

Kebersyukuran (*Gratitude*) adalah sebuah reaksi atau tanggapan dari perasaan terimakasih atas sebuah pemberian, atau perasaan terimakasih atas suatu kejadian. Kemampuan seseorang untuk fokus terhadap hal positif, ditandai dengan kemampuan mengubah respon emosi terhadap suatu peristiwa sehingga menjadi lebih bermakna, membuat seseorang akan memiliki pandangan yang lebih positif dan perspektif secara lebih luas mengenai kehidupan, yaitu pandangan bahwa hidup adalah suatu anugerah.

No	Aspek	Indikator	Favo	UnFavo	Jumlah
1	Sense of Apreciation	a. Perasaan apresiasi yang hangat terhadap seseorang atau sesuatu	2, 6	1, 3, 10	9
		b. Mengapresiasi kontribusi orang lain terhadap kesejahteraan dirinya	4	9, 11, 12	
2	Sense of Abudance	a. Merasa tidak pernah kekurangan dalam hidupnya	5	14, 15, 16,	11
		b. Memiliki sikap positif dan selalu merasa berkecukupan	8	7, 13, 17, 18	
3	Ekspresi atas Kebersyukuran	a. Selalu bersikap baik terhadap orang lain	21, 30	26, 28,	10
		b. Selalu mengpresiasikan rasa syukur	22, 23. 27	24, 25, 29,	
	TOTAL ITEM				30

1. Skala yang digunakan : Skala Syukur

[] Buat Sendiri

[☒] Terjemahan

[☒] Modifikasi Jumlah Aitem

2. Jumlah Aitem : 30



3. Jenis Format dan Respon : Persetujuan (Rating)

4. Penilaian Setiap Butir Aitem :

SS = Sangat Sesuai

S = Sesuai

TS = Tidak Sesuai

STS = Sangat Tidak Sesuai

Perunjuk

Pada bagian ini saya memohon pada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui komponen kebersyukuran (*gratitude*) yang meliputi aspek *Sense of Appreciation* yaitu rasa apresiasi terhadap orang lain ataupun Tuhan dan kehidupan, *Sense of Abundance* yaitu perasaan positif terhadap kehidupan yang dimiliki, dan *Ekspresi atas kebersyukuran*. Yaitu kecenderungan untuk bertindak positif sebagai ekspresi dari perasaan positif dan apresiasi yang dimiliki.

Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (item) dengan komponen yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu; Relevan (R), Kurang Relevan (KR), atau Tidak Relevan (TR). Untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberikan tanda checklist (✓) pada kolom yang disediakan.

Contoh cara menjawab:

Item : Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

R	KR	TR
()	()	()

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Jika Bapak/Ibu menilai item tersebut relevan dengan indikator, maka Bapak/Ibu memberi checklist (√) pada R. Demikian seterusnya untuk item yang tersedia.

B. Aspek dan Item Skala Kebersyukuran (Gratitude)

Aspek	No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
Transpersonal	2	Ketika keinginan saya belum diwujudkan oleh Tuhan, saya tetap yakin bahwa itulah yang terbaik dari-Nya. (F)				
	6	Kesehatan yang saya miliki berasal dari Tuhan. (F)				
	1	Saya merasa Tuhan tidak adil terhadap saya. (UF)				
	3	Tuhan tidak terlalu berperan dalam keberhasilan yang saya raih. (UF)				
	10	Saya ragu Tuhan akan memberikan kebahagiaan kepada saya. (UF)				
	4	Ketika memandang wajah anggota keluarga, saya menyadari betapa berharganya memiliki mereka. (F)				
	9	Kebaikan yang diberikan orang lain tidak terlalu berperan dalam kehidupan saya. (UF)				
	11	Ketika sedang dalam kesulitan, saya merasa tidak ada seorangpun yang membantu saya. (UF)				
	12	Keluarga saya tidak terlalu peduli dengan keberadaan saya. (UF)				
Personal						

Sense of Appreciation

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Sense of Abundance

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Eksprei atas Kebersyukuran

Eksprei atas

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Transpersonal	5	Saya merasa beruntung telah dilahirkan di dunia ini. (F)				
	7	Saya berpikir bahwa kesulitan dalam hidup ini akan membuat saya terpuruk. (UF)				
	13	Saya merasa jenuh menjalani rutinitas sehari-hari. (UF)				
	15	Saya tidak puas dengan apa yang sudah saya peroleh. (UF)				
	16	Saya tidak puas dengan keadaan saya saat ini. (UF)				
	17	Kekurangan yang saya miliki membuat saya kesal. (UF)				
	18	Saya sedih dengan keadaan diri saya. (UF)				
	8	Saya merasa dicintai oleh orang-orang di sekitar saya. (F)				
Personal	14	Saya kesepian walaupun dikelilingi oleh teman-teman saya. (UF)				
Transpersonal	21	Kesempatan hidup yang sudah diberikan Tuhan saya manfaatkan untuk memberikan kontribusi sebanyak mungkin pada lingkungan sekitar. (F)				
	22	Saya bekerja sebaik mungkin karena tidak semua orang memiliki kesempatan untuk bekerja. (F)				
	23	Ketika saya menerima suatu karunia, saya langsung mengucapkan pujian kepada Tuhan. (F)				
Transpersonal	24	Saya beribadah hanya				



Kebersyukuran

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		setelah keinginan saya terwujud. (UF)				
	25	Saya beraktivitas dengan giat hanya untuk mencapai ambisi saya. (UF)				
	27	Salah satu bentuk terima kasih saya kepada Tuhan adalah dengan melakukan segala hal dengan sepenuh hati. (F)				
	29	Saya merasa tidak perlu beramal karena masih banyak kebutuhan lain yang harus dipenuhi. (UF)				
Personal	26	Saya merasa tidak wajib untuk membalas pertolongan orang lain karena sudah sewajarnya saya mendapatkan bantuan ketika kesulitan. (UF)				
	28	Saya berpikir dua kali untuk membantu orang lain karena saya merasa diri sendiri juga masih membutuhkan bantuan. (UF)				
	30	Karena saya merasa hidup berkecukupan, saya patut membantu orang lain yang kurang mampu. (F)				



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Catatan

1. Isi (kesesuaian dengan indikator)

OK

2. Bahasa

OK

3. Jumlah Item

OK, 30 ITEM SUDAH CUKUP

Pekanbaru, 15 Januari 2021

Validator

Dr. Ahmadin Ahmad Tohar LC MA

UIN SUSKA RIAU



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Catatan

1. Isi (kesesuaian dengan indikator)

2. Bahasa

3. Jumlah Item

Pekanbaru, 18 Januari 2021

Validator

Prof. Dr. Khairunnas

UIN SUSKA RIAU



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Catatan

1. Isi (kesesuaian dengan indikator)

2. Bahasa

3. Jumlah Item

Pekanbaru, 18 Januari 2021

Validator

Dr. Harmaini, M.Si

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN 1II
SKALA PSYCHOLOGICAL WELL-BEING
SEBELUM TRY OUT





LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR PSYCHOLOGICAL WELL-BEING

A. Definisi Oprasional

Psychological well-being adalah kondisi yang dirasakan karyawan ketika mampu menerima keadaan dirinya, mampu menjalin hubungan yang hangat dengan orang lain, hidup mandiri, mampu mengontrol lingkungan, memiliki tujuan hidup, dan mampu mengembangkan bakat serta keinginan untuk menambah pengalaman baru. Variabel *psychological well-being* akan diukur dengan menggunakan skala yang dibuat oleh Ryff (1995).

No	Aspek	Indikator	Favo	UnFavo	Jumlah
1	Autonomy	a. Mampu mengatasi tekanan sosial yang ada b. Mampu mengatur perilakunya dari dalam diri c. Mampu mengambil keputusannya sendiri	1 37 7, 25	18 30 36	7
2	Environmental Mastery	a. Mampu menguasai dan mengatur lingkungan yang sesuai dengan diri b. Mampu mengatur lingkungan dan mengendalikan aktivitas di lingkungannya	2, 8, 20, 38	14, 26 32	7
3	Personal Growth	a. Mampu melihat individu sebagai pribadi yang selalu tumbuh dan berkembang b. Terbuka dengan pengalaman baru yang diterima c. Mampu menerima potensi diri yang dimiliki dan mampu melihat adanya peningkatan yang terjadi dalam diri dari waktu ke waktu	9, 21 33	27, 39 15 3	7
4	Positive Relations with others	a. Mampu membangun hubungan timbal balik dengan orang lain, memiliki sifat empati b. Mampu menunjukkan afeksi dalam berinteraksi dengan lingkungan sosial c. Mampu memahami konsep memberi dan menerima	22, 40 4 28	10 34 16	7

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

5	Purpose in life	a. Mampu merasakan kebermaknaan kehidupannya baik di masa sekarang maupun masa yang telah dilaluinya b. Memiliki keyakinan dapat berhasil mencapai tujuan hidup c. Mampu mengambil sisi positif pada setiap pengalaman-pengalaman hidupnya	11, 29 35	17 5, 23, 41	7
6	Self Acceptance	a. Mampu bersikap positif atau mampu menerima baik, buruk, kekuatan dan kekurangan diri b. Mampu memandang positif masa lalu	12, 24 6, 42	18, 36 30	7
TOTAL ITEM					42

1. Skala yang digunakan : Skala *Psychological Well Being*

[] Buat Sendiri

[✓] Terjemahan

[✓] Modifikasi Jumlah Aitem

2. Jumlah Aitem : 42

3. Jenis Format dan Respon : Persetujuan (Rating)

4. Penilaian Setiap Butir Aitem :

SS = Sangat Sesuai

S = Sesuai

TS = Tidak Sesuai

STS = Sangat Tidak Sesuai

5. Petunjuk

Pada bagian ini saya memohon pada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui komponen *psychological well-being* yang meliputi aspek penerimaan diri (*self*



acceptance), hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*), kemandirian (*autonomy*), penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), tujuan hidup (*purpose in life*), dan pengembangan pribadi (*personal growth*).

Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (item) dengan komponen yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu; Relevan (R), Kurang Relevan (KR), atau Tidak Relevan (TR). Untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberikan tanda checklist (✓) pada kolom yang disediakan.

Contoh cara menjawab:

Item : Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

R	KR	TR
()	()	()

Jika Bapak/Ibu menilai item tersebut relevan dengan indikator, maka Bapak/Ibu memberi checklist (✓) pada R. Demikian seterusnya untuk item yang tersedia.

B. Aspek dan Item Skala *Psychology Well-Being*

Aspek	No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
Autonomy (Kemandirian)	1	Saya tidak takut untuk menyampaikan pendapat saya meskipun bertentangan dengan pendapat kebanyakan orang. (F)				
	7	Keputusan saya biasanya tidak dipengaruhi oleh apa yang orang-orang lakukan. (F)				
	18	Saya merasa banyak orang yang saya tahu mendapatkan lebih banyak manfaat kehidupan daripada yang saya				

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		miliki. (UF)				
	25	Saya yakin dengan pendapat saya meskipun bertentangan dengan persetujuan umum. (F)				
	30	Dalam banyak hal saya merasa kecewa dengan pencapaian saya dalam hidup. (UF)				
	36	Sikap saya mengenai diri saya mungkin tidak seirama dengan yang dirasakan kebanyakan orang tentang diri mereka sendiri. (UF)				
	37	Saya menilai diri saya dengan apa yang saya pikir penting, bukan dengan apa yang orang lain anggap Penting. (F)				
<i>Environmental Mastery</i> (Penguasaan Lingkungan)	2	Secara umum saya merasa bertanggung jawab atas situasi dimana saya tinggal. (F)				
	8	Tuntutan kehidupan sehari-sehari sering membuat saya kecewa. (F)				
	14	Saya tidak cocok dengan orang-orang dan masyarakat di sekitar saya. (UF)				
<i>Environmental Mastery</i> (Penguasaan Lingkungan)	20	Saya cukup baik dalam mengelola berbagai tanggung jawab dalam kehidupan sehari-hari. (F)				
	26	Saya sering merasa terbebani dengan tanggung jawab saya. (UF)				
	32	Saya mengalami kesulitan mengatur hidup saya dengan cara yang memuaskan saya. (UF)				
	38	Saya telah mampu membangun rumah dan gaya hidup saya sendiri yang sangat saya sukai. (F)				
<i>Personal Growth</i> (Pengembang-	3	Saya tidak tertarik pada aktivitas yang akan memperluas wawasan saya. (UF)				



an Pribadi)

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Positive Relations with others
(Hubungan Positif dengan Orang Lain)

9	Saya pikir penting untuk memiliki pengalaman baru yang menantang saya. (F)				
15	Saya fikir saya belum benar-benar membaik seperti banyak orang selama ini. (UF)				
21	Saya merasa bahwa sebagai manusia saya telah berkembang banyak dari waktu ke waktu. (F)				
27	Saya tidak menikmati situasi baru yang mengharuskan saya mengubah cara saya sebelumnya dalam melakukan sesuatu. (UF)				
33	Bagi saya hidup telah menjadi proses belajar, perubahan, dan pertumbuhan yang berkelanjutan. (F)				
39	Saya berhenti mencoba membuat perubahan besar dalam hidup saya sejak lama. (UF)				
4	Banyak orang melihat saya sebagai orang yang penuh cinta dan kasih sayang. (F)				
10	Mempertahankan hubungan yang erat itu sulit dan membuat saya frustrasi. (UF)				
16	Saya tidak merasa kesepian karena saya memiliki beberapa teman dekat untuk berbagi keprihatinan saya. (UF)				
22	Saya menikmati percakapan pribadi dan percakapan bersama dengan anggota keluarga atau teman. (F)				
28	Orang akan menggambarkan saya sebagai orang yang pemberi serta mau berbagi waktu dengan orang lain. (F)				
34	Saya belum mengalami banyak hubungan yang hangat dan saling percaya dengan orang lain. (UF)				



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau	Hak Cipta Dilindungi Undang-undang <i>Purpose in life</i> (Tujuan Hidup)	40	Saya tahu bahwa saya dapat mempercayai teman saya dan mereka tahu mereka bisa percaya pada saya. (F)				
		5	Saya menjalani hidup saat ini dan tidak terlalu memikirkan masa depan. (UF)				
		11	Saya memiliki arah dan tujuan hidup. (F)				
		17	Aktivitas sehari-hari saya sering tampak sepele dan tidak penting. (UF)				
		23	Saya tidak memiliki selera yang baik mengenai apa yang ingin saya capai dalam hidup. (UF)				
		29	Saya senang membuat rencana masa depan dan bekerja untuk mewujudkannya. (F)				
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim	<i>Purpose in life</i> (Tujuan Hidup)	35	Banyak orang menjalani kehidupan tanpa tujuan, tapi saya bukan salah satu dari mereka. (F)				
		41	Terkadang saya merasa seolah-olah telah melakukan semua yang harus dilakukan dalam hidup. (UF)				
	<i>Self Acceptance</i> (Penerimaan Diri)	6	Ketika saya melihat kisah hidup saya, saya puas dengan apa yang telah terjadi. (F)				
		12	Secara umum saya merasa percaya diri dan merasa positif mengenai diri saya. (F)				
		18	Saya merasa banyak orang yang saya tahu mendapatkan lebih banyak manfaat kehidupan daripada yang saya miliki. (UF)				
		24	Saya suka sebagian besar aspek dari kepribadian saya. (F)				
		30	Dalam banyak hal saya merasa kecewa dengan pencapaian saya dalam hidup. (UF)				
		36	Sikap saya mengenai diri saya mungkin tidak seirama dengan				



	yang dirasakan kebanyakan orang tentang diri mereka sendiri. (UF)				
42	Ketika saya membandingkan diri saya dengan teman dan kenalan, itu membuat saya merasa baik tentang diri saya. (F)				

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Catatan

1. Isi (kesesuaian dengan indikator)

OK

2. Bahasa

OK

3. Jumlah Item

OK, 42 ITEM SUDAH CUKUP

Pekanbaru, 15 Januari 2021

Validator

Dr. Ahmadin Ahmad Tohar LC MA



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Catatan

1. Isi (kesesuaian dengan indikator)

Pertama Argumen yang

2. Bahasa


Spelling kata baru orcek lagi

3. Jumlah Item

42 item

Pekanbaru, 10 Januari 2021

Validator


Prof. Dr. Khairunnas

UIN SUSKA RIAU



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Catatan

1. Isi (kesesuaian dengan indikator)

2. Bahasa

3. Jumlah Item

Pekanbaru, 18 Januari 2021

Validator

Dr. Harmaini, M.Si

UIN SUSKA RIAU



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN IV

VERBATEAM STUDI KASUS

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



WAWANCARA PENELITIAN

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI APP SINAR MAS DAN GRATITUDE TERHADAP PSYCHOLOGICAL WELL-BEING KARYAWAN PT. INDAH KIAT PULP & PAPER, TBK PERAWANG, RIAU

Subjek : 1

Wawancara : 1

1. Identitas Responden

- Nama Informan : YKH
- Jenis Kelamin : Perempuan
- Lama Bekerja : 10 Tahun
- Hari / Tanggal : Rabu, 06 Januari 2021

No	P/S	Isi Wawancara
1	P	Assalamualaikum wr,wb perkenalkan nama saya Maulina Amalia Sari, sekarang saya sedang menyusun Tesis ingin mewawancarai saudara sebagai subjek saya, baik, boleh perkenalkan diri saudara?
	S	<i>YKH</i>
2	P	Bagaimana saudara menyuarakan pendapat-pendapat jika bertentangan dengan pendapat kebanyakan orang?
	S	<i>Saya ragu dan cenderung merasa takut untuk menyuarakan pendapat yang tidak sesuai dengan pendapat kebanyakan orang.</i>
3	P	Apakah keputusan saudara/i biasanya tidak terpengaruh oleh apa yang dilakukan orang-orang lain?
	S	<i>Terkadang keputusan yang saya ambil tergantung dengan pandangan orang lain atas apa yang akan saya lakukan.</i>
4	P	Bagaimana saudara/i dapat mengatur dengan baik keuangan dan urusan pribadi ?
	S	<i>Saya selalu merencanakan sesuai jauh sebelumnya, dalam hal ini biasanya saya untuk pendapatan yang akan saya peroleh bulan depan, saya merencanakannya pada saat ini.</i>
5	P	Apakah saudara/i terus belajar tentang diri sendiri seiring berjalannya waktu?
	S	<i>Seiring dengan perjalanan waktu, saya telah memperoleh banyak wawasan tentang hidup yang membuat saya menjadi orang yang lebih kuat</i>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dilindungi UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



6	P	Apakah saudara/i merasa bahwa sebagai pribadi telah banyak berkembang dari waktu ke waktu?
	S	<i>Saya merasakan saat ini telah banyak berkembang dari waktu ke waktu terutama dalam hal pekerjaan, karena memiliki teman yang mau mengajarkan cara menyelesaikan pekerjaan, meskipun hanya beberapa saja yang mau membantu.</i>
	P	Apakah Teman-teman saudara/i saling bersimpati satu sama lain atas masalah-masalah yang dihadapi?
	S	<i>Tidak semua teman-teman saya peduli atas permasalahan yang sedang dihadapi, beberapa teman saja yang dekat saja</i>
	P	Apakah merasa puas saudara/i ketika berpikir tentang apa yang telah dicapai dalam hidup saat ini?.
	S	<i>Saya kadang-kadang merasa seolah apa yang telah saya lakukan adalah sesuatu yang seharusnya tidak saya lakukan dan terkadang pada saat bangun tidur saya merasa kecewa atas cara saya telah menjalani hidup.</i>
	P	Apakah upah yang saudara/i sudah terasa sesuai dengan kinerja yang diberikan selama ini ke perusahaan?
	S	<i>Untuk zaman sekarang ini, yang ada harus pandai-pandai cari tambahan untuk nambah-nambah biaya hidup.</i>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



WAWANCARA PENELITIAN

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI APP SINAR MAS DAN GRATITUDE TERHADAP PSYCHOLOGICAL WELL-BEING KARYAWAN PT. INDAH KIAT PULP & PAPER, TBK PERAWANG, RIAU

Subjek : 2

Wawancara : 2

2. Identitas Responden

- a. Nama Informan : DM
- b. Jenis Kelamin : Laki-Laki
- c. Lama Bekerja : 8 Tahun
- d. Hari / Tanggal : Rabu, 06 Januari 2021

No	P/S	Isi Wawancara
1	P	Assalamualaikum wr,wb perkenalkan nama saya Maulina Amalia Sari, sekarang saya sedang menyusun Tesis ingin mewawancarai saudara sebagai subjek saya, baik, boleh perkenalkan diri saudara?
	S	<i>DM</i>
2	P	Bagaimana saudara menyuarakan pendapat-pendapat jika bertentangan dengan pendapat kebanyakan orang?
	S	<i>Saya merasa takut untuk menyuarakan pendapat didepan banyak orang, takut nantinya malah dijadiin bahan ejekan karena yang saya sampaikan tidak sesuai dengan yang mereka pikirkan.</i>
3	P	Apakah keputusan saudara biasanya tidak terpengaruh oleh apa yang dilakukan orang-orang lain?
	S	<i>Bagi saya, merasa puas dengan diri sendiri lebih penting daripada memperoleh persetujuan orang lain atas diri saya.</i>
4	P	Bagaimana saudara dapat mengatur dengan baik keuangan dan urusan pribadi ?
	S	<i>Pada umumnya saya belum dapat mengatur keuangan dan urusan pribadi saya.</i>
5	P	Apakah saudara terus belajar tentang diri sendiri seiring berjalannya waktu?
	S	<i>Saya menjalani hidup dari hari ke hari dan tidak terlalu memikirkan masa depan.</i>
6	P	Apakah saudara merasa bahwa sebagai pribadi telah banyak berkembang dari waktu ke waktu?
	S	<i>Saya merasa percaya diri dan positif atas diri saya sendiri.</i>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dilindungi UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7	P	Apakah Teman-teman saudara saling bersimpati satu sama lain atas masalah-masalah yang dihadapi?.
	S	<i>Saya sering merasa kesepian karena saya hanya memiliki sedikit teman yang dapat saya ajak berbagi pendapat tentang hal-hal yang saya anggap penting.</i>
	P	Apakah merasa puas saudara ketika berpikir tentang apa yang telah dicapai dalam hidup saat ini?
	S	<i>Dalam banyak hal, saya merasa kecewa atas pencapaian hidup saya, dan merasa bahwa kebanyakan orang lain memiliki lebih banyak teman daripada.</i>
	P	Apakah upah yang saudara/I sudah terasa sesuai dengan kinerja yang diberikan selama ini ke perusahaan?
	S	<i>Cukup-cukupan, kadang gali lobang tutup lobang. Semua serba mahal sekarang.</i>



WAWANCARA PENELITIAN

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI APP SINAR MAS DAN GRATITUDE TERHADAP PSYCHOLOGICAL WELL-BEING KARYAWAN PT. INDAH KIAT PULP & PAPER, TBK PERAWANG, RIAU

Subjek : 3

Wawancara : 3

3. Identitas Responden

- Nama Informan : AA
- Jenis Kelamin : Laki-Laki
- Lama Bekerja : 12 Tahun
- Hari / Tanggal : Rabu, 06 Januari 2021

No	P/S	Isi Wawancara
1	P	Assalamualaikum wr,wb perkenalkan nama saya Maulina Amalia Sari, sekarang saya sedang menyusun Tesis ingin mewawancarai saudara sebagai subjek saya, baik, boleh perkenalkan diri saudara?
	S	AA
2	P	Bagaimana saudara menyuarakan pendapat-pendapat jika bertentangan dengan pendapat kebanyakan orang?
	S	Saya tak takut untuk menyuarakan pendapat saya bahkan bila bertentangan dengan pendapat kebanyakan orang.
3	P	Apakah keputusan saudara biasanya tidak terpengaruh oleh apa yang dilakukan orang-orang lain?
	S	Keputusan saya biasanya tidak terpengaruh oleh apa yang dilakukan orang lain.
4	P	Bagaimana saudara dapat mengatur dengan baik keuangan dan urusan pribadi ?
	S	Pada umumnya saya mampu mengatur keuangan dan urusan pribadi saya dengan baik dan sesuai dengan yang saya inginkan.
5	P	Apakah saudara terus belajar tentang diri sendiri seiring berjalannya waktu?
	S	Secara umum, saya merasa bahwa seiring perjalanan waktu saya dapat terus belajar tentang diri saya sendiri.
6	P	Apakah saudara merasa bahwa sebagai pribadi telah banyak berkembang dari waktu ke waktu?
	S	Saya merasa seiring perjalanan waktu saya dapat terus belajar dan lebih percaya diri dalam menghadapi suatu masalah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dilindungi UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



7

P

Apakah Teman-teman saudara saling bersimpati satu sama lain atas masalah-masalah yang dihadapi?.

S

Saya memiliki banyak teman yang dapat saya ajak berbagi pendapat tentang hal-hal yang saya anggap penting dalam hal pekerjaan maupun pribadi.

8

P

Apakah merasa puas saudara ketika berpikir tentang apa yang telah dicapai dalam hidup saat ini?

S

Saya merasa puas mampu mendapatkan pengalaman baru yang menantang sehingga mampu menambah wawasan saya tentang hidup sehingga saya merasa menjadi lebih kuat dalam menghadapi cobaan.

9

P

Apakah upah yang saudara/I sudah terasa sesuai dengan kinerja yang diberikan selama ini ke perusahaan?

S

Alhamdulillah, sesuai karena di unit kerja sering overtime. Namun kurang waktu libur saja jadinya.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

UIN SUSKA RIAU



WAWANCARA PENELITIAN

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI APP SINAR MAS DAN GRATITUDE TERHADAP PSYCHOLOGICAL WELL-BEING KARYAWAN PT. INDAH KIAT PULP & PAPER, TBK PERAWANG, RIAU

Subjek : 4

Wawancara : 4

4. Identitas Responden

- a. Nama Informan : AM
- b. Jenis Kelamin : Laki-Laki
- c. Lama Bekerja : 27 Tahun
- d. Hari / Tanggal : Kamis, 07 Januari 2021

No	P/S	Isi Wawancara
1	P	Assalamualaikum wr,wb perkenalkan nama saya Maulina Amalia Sari, sekarang saya sedang menyusun Tesis ingin mewawancarai saudara sebagai subjek saya, baik, boleh perkenalkan diri saudara?
	S	AM
2	P	Bagaimana saudara menyuarakan pendapat-pendapat jika bertentangan dengan pendapat kebanyakan orang?
	S	<i>Saya biasa saja, saya tidak takut untuk mengungkapkan pendapat dan ide saya, yaaaa yang penting kita benar aja, ya gak apa2 suarakan apa adanya ke atasan, diterima atau gak itu urusan nanti.</i>
3	P	Apakah keputusan saudara/i biasanya tidak terpengaruh oleh apa yang dilakukan orang-orang lain?
	S	<i>Tidak pernah.</i>
4	P	Bagaimana saudara/i dapat mengatur dengan baik keuangan dan urusan pribadi ?
	S	<i>Saya bekerja sendiri, istri saya tidak bekerja, untuk urusan keuangan, ya Alhamdulillah cukup untuk kehidupan sehari-hari dan untuk biaya pendidikan anak.</i>
5	P	Apakah saudara/i terus belajar tentang diri sendiri seiring berjalannya waktu?
	S	<i>Kadang-kadang adalah sempat saya intropeksi diri saya</i>
6	P	Apakah saudara/i merasa bahwa sebagai pribadi telah banyak berkembang dari waktu ke waktu?
	S	<i>Saya bekerja setiap hari, pekerjaan rutin saya. Jadi untuk belajar hal-hal baru sudah agak susah, sudah tua juga.</i>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dilindungi UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<div>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</div>	<p><i>Saya akibat overload kerja ini kurang sekali waktu untuk istirahat dan berkumpul dengan keluarga, personil yang bisa menggunakan forklift dan crane sangat minim, tidak sampai 5 orang yang bisa membawa forklift dan crane, dengan begini kita harus on-call dan mau tak mau harus bersedia bekerja melebihi jam normal pekerjaan kita masing-masing. Kadang lelah dan kurang fit saat bekerja.</i></p>
	<div>7</div> <div>P</div> <p>Apakah Teman-teman saudara/i saling bersimpati satu sama lain atas masalah-masalah yang dihadapi?</p> <div>S</div> <p><i>Alhamdulillah, rekan kerja pada baik sama saya</i></p>
	<div>8</div> <div>P</div> <p>Apakah merasa puas saudara/i ketika berpikir tentang apa yang telah dicapai dalam hidup saat ini?.</p> <div>S</div> <p><i>Kalau dibilang puas ya, namanya manusia ya mana pernah ada merasa cukupnya kan.Tapi saya udah Alhamdulillah masih bisa bekerja, meski jabatan susah juga untuk naik level.</i></p>
	<div>9</div> <div>P</div> <p>Apakah upah yang saudara/I sudah terasa sesuai dengan kinerja yang diberikan selama ini ke perusahaan?</p> <div>S</div> <p><i>Alhamdulillah, tapi kalo boleh ya dinaikin lagi, karena pandemic ini semua sudah pada naik, susah lah saat ini.</i></p>



WAWANCARA PENELITIAN

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI APP SINAR MAS DAN GRATITUDE TERHADAP PSYCHOLOGICAL WELL-BEING KARYAWAN PT. INDAH KIAT PULP & PAPER, TBK PERAWANG, RIAU

Subjek : 5

Wawancara : 5

5. Identitas Responden

- a. Nama Informan : SBR
- b. Jenis Kelamin : Laki-Laki
- c. Lama Bekerja : 14 Tahun
- d. Hari / Tanggal : Kamis, 07 Januari 2021

No	P/S	Isi Wawancara
1	P	Assalamualaikum wr,wb perkenalkan nama saya Maulina Amalia Sari, sekarang saya sedang menyusun Tesis ingin mewawancarai saudara sebagai subjek saya, baik, boleh perkenalkan diri saudara?
	S	SBR
2	P	Bagaimana saudara menyuarakan pendapat-pendapat jika bertentang dengan pendapat kebanyakan orang?
	S	Saya selalu sampaikan ide dan pendapat saya ke atasan. Sebelum saya sampaikan, saya usahakan yakinkan betul dulu apakah ide saya itu masuk akal gak.. sesuai gak...
3	P	Apakah keputusan saudara/i biasanya tidak terpengaruh oleh apa yang dilakukan orang-orang lain?
	S	Tidak terpengaruh sama sekali.
4	P	Bagaimana saudara/i dapat mengatur dengan baik keuangan dan urusan pribadi?
	S	Saya selalu melakukan koordinasi dengan istri dalam mengelola keuangan agar lebih jelas dan teratur saja.
5	P	Apakah saudara/i terus belajar tentang diri sendiri seiring berjalannya waktu?
	S	Di perusahaan ini, segala sesuatu yang kita lakukan adalah proses belajar bagi saya.
6	P	Apakah saudara/i merasa bahwa sebagai pribadi telah banyak berkembang dari waktu ke waktu?
	S	Cukup berkembang sesuai dengan skill dan kemampuan saya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dilindungi UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7	P	Apakah Teman-teman saudara/i saling bersimpati satu sama lain atas masalah-masalah yang dihadapi?
	S	<i>Jika rekan kerja tahu kita sedang bermasalah, biasanya mereka akan peduli dan membantu.</i>
8	P	Apakah merasa puas saudara/i ketika berpikir tentang apa yang telah dicapai dalam hidup saat ini?
	S	<i>Alhamdulillah, banyak-banyak bersyukur saja, agar berkah.</i>
9	P	Apakah upah yang saudara/I sudah terasa sesuai dengan kinerja yang diberikan selama ini ke perusahaan?
	S	<i>Untuk upah itu relatif ya.. kalau saya lagi banyak kebutuhan yaa upah itu terasa gak cukup. Ya pandai-pandai mengelola saja kalo menurut saya.</i>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN V

DATA MENTAH HASIL PENELITIAN



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120	121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132	133	134	135	136	137	138	139	140	141	142	143	144	145	146	147	148	149	150	151	152	153	154	155	156	157	158	159	160	161	162	163	164	165	166	167	168	169	170	171	172	173	174	175	176	177	178	179	180	181	182	183	184	185	186	187	188	189	190	191	192	193	194	195	196	197	198	199	200	201	202	203	204	205	206	207	208	209	210	211	212	213	214	215	216	217	218	219	220	221	222	223	224	225	226	227	228	229	230	231	232	233	234	235	236	237	238	239	240	241	242	243	244	245	246	247	248	249	250	251	252	253	254	255	256	257	258	259	260	261	262	263	264	265	266	267	268	269	270	271	272	273	274	275	276	277	278	279	280	281	282	283	284	285	286	287	288	289	290	291	292	293	294	295	296	297	298	299	300	301	302	303	304	305	306	307	308	309	310	311	312	313	314	315	316	317	318	319	320	321	322	323	324	325	326	327	328	329	330	331	332	333	334	335	336	337	338	339	340	341	342	343	344	345	346	347	348	349	350	351	352	353	354	355	356	357	358	359	360	361	362	363	364	365	366	367	368	369	370	371	372	373	374	375	376	377	378	379	380	381	382	383	384	385	386	387	388	389	390	391	392	393	394	395	396	397	398	399	400	401	402	403	404	405	406	407	408	409	410	411	412	413	414	415	416	417	418	419	420	421	422	423	424	425	426	427	428	429	430	431	432	433	434	435	436	437	438	439	440	441	442	443	444	445	446	447	448	449	450	451	452	453	454	455	456	457	458	459	460	461	462	463	464	465	466	467	468	469	470	471	472	473	474	475	476	477	478	479	480	481	482	483	484	485	486	487	488	489	490	491	492	493	494	495	496	497	498	499	500	501	502	503	504	505	506	507	508	509	510	511	512	513	514	515	516	517	518	519	520	521	522	523	524
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

No.	Budaya Organisasi APP																																																Jb.																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																															
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	X1.21	X1.22	X1.23	X1.24	X1.25	X1.26	X1.27	X1.28	X1.29	X1.30	X1.31	X1.32	X1.33	X1.34	X1.35	X1.36	X1.37	X1.38																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
1	3	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	20	21	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	37	38	39	40	41	42	43	44																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																									
2	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

[illegible]

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DATA MENTAH HASIL PENELITIAN SKALA *GRATITUDE*

No.	Grutidine																														Jb.				
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X2.19	X2.20	X2.21	X2.22	X2.23	X2.24	X2.25	X2.26	X2.27	X2.28	X2.29	X2.30					
1	3	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	75			
2	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	2	1	2	1	2	3	3	3	1	3	4	3	2	95		
3	4	3	3	2	4	2	4	2	2	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	92		
4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	90		
5	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	90		
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	110		
7	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113		
8	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	99		
9	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	87		
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	2	110		
11	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	84		
12	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	98		
13	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	98		
14	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	94	
15	3	2	3	2	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	85	
16	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	82		
17	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	101	
18	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	106	
19	3	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	2	84	
20	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	105	
21	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	97		
22	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	82		
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	116		
24	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	91		
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118		
26	3	2	3	2	2	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	96		
27	4	4	2	3	4	2	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	97		
28	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	96		
29	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	91		
30	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	93		
31	2	2	2	2	3	3	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	
32	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122	
33	2	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	4	1	3	4	4	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	112	
34	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	1	5	2	4	5	4	4	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	5	4	4	2	2	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	92	
36	3	4	4	4	4	4	2	2	2	4	1	3	3	2	4	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	90	
37	2	5	5	4	4	4	4	3	3	2	1	5	4	4	5	5	5	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111	
38	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	111	
39	2	3	2	3	4	3	4	2	2	2	1	2	1	4	4	5	4	2	1	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	88	
40	2	3	3	3	4	3	4	2	2	2	1	2	1	3	3	2	2	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
41	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	3	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102	
42	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117	
43	2	3	3	1	1	3	2	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	5	5	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	112	
45	2	2	2	1	2	3	3	2	1	1	1	2	1	5	3	3	5	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71	
46	2	2	2	4	2	2	4	3	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	110	
47	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	85	
48	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	105	
49	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	105	
50	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	4	3	4	4	3	4	3	3	5	4	3	99		
51	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	2	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	112	
52	3	3	1	1	3	2	4	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82	
53	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	82	
54	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	111
55	3	4	4	4	4	4	2	2	2	4	1	3	3	2	4	4	3	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	94	
56	2	5	5	4	4	4	4	3	2	1	5	4	4	5	5	5	4	4	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	95	
57	2	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	5	5																					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

[illegible]

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

[illegible]

H. H. Sultan Syarif Kasim

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

[illegible]

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN VI

HASIL ANALISIS SKALA TRY OUT

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



HASIL TRYOUT SKALA BUDAYA ORGANISASI (APP CULTURE)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,960	44

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	144,1333	168,740	,601	,959
X1.2	144,0333	164,585	,602	,959
X1.3	144,1333	168,395	,628	,958
X1.4	144,0000	167,793	,545	,959
X1.5	144,1333	167,361	,562	,959
X1.6	144,1667	170,006	,631	,959
X1.7	143,9333	165,857	,828	,957
X1.8	144,1667	170,282	,604	,959
X1.9	144,0667	169,030	,628	,959
X1.10	144,0333	169,895	,539	,959
X1.11	143,9667	169,964	,512	,959
X1.12	144,1333	169,016	,579	,959
X1.13	144,0333	167,551	,732	,958
X1.14	143,9667	168,171	,653	,958
X1.15	143,9667	167,413	,714	,958
X1.16	144,0667	169,099	,222	,959
X1.17	144,1333	173,637	,208	,960
X1.18	144,2000	174,717	,200	,960
X1.19	144,2667	174,409	,213	,960
X1.20	144,1333	169,361	,653	,958
X1.21	144,0000	169,586	,551	,959
X1.22	144,1000	174,645	,169	,961
X1.23	143,8333	168,213	,562	,959
X1.24	144,0000	168,414	,645	,958
X1.25	143,8667	170,533	,401	,960
X1.26	144,0000	166,897	,768	,958
X1.27	144,0000	168,138	,667	,958
X1.28	144,0000	164,759	,628	,959
X1.29	143,8667	167,844	,665	,958
X1.30	144,0333	167,757	,622	,959
X1.31	144,0667	167,926	,722	,958
X1.32	144,0333	170,171	,516	,959
X1.33	144,0333	169,413	,578	,959
X1.34	143,9000	167,541	,690	,958
X1.35	144,2000	174,028	,219	,960
X1.36	144,2667	174,064	,336	,960
X1.37	143,7000	168,976	,614	,959
X1.38	143,8333	168,626	,605	,959
X1.39	143,9333	165,651	,845	,957
X1.40	144,0000	167,655	,706	,958
X1.41	143,9667	168,516	,626	,958
X1.42	143,8000	167,545	,695	,958
X1.43	143,8333	168,489	,616	,959
X1.44	143,8333	168,489	,616	,959

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



HASIL TRYOUT SKALA *GRATITUDE*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,923	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	92,8333	114,971	,549	,920
X2.2	93,1000	110,507	,556	,920
X2.3	92,9667	113,551	,673	,919
X2.4	93,5333	108,189	,627	,919
X2.5	93,4000	110,041	,578	,919
X2.6	93,4000	111,076	,627	,918
X2.7	93,2333	119,357	,475	,924
X2.8	93,4000	112,662	,518	,920
X2.9	93,2667	116,478	,545	,921
X2.10	93,0000	114,138	,621	,919
X2.11	93,2000	114,993	,640	,919
X2.12	93,6000	110,248	,522	,921
X2.13	93,2000	113,890	,645	,919
X2.14	93,0667	114,202	,634	,919
X2.15	93,4667	107,775	,570	,920
X2.16	92,5667	120,047	,421	,924
X2.17	93,2333	116,116	,547	,920
X2.18	93,3000	116,148	,646	,920
X2.19	93,2667	114,340	,418	,922
X2.20	93,4000	111,214	,575	,919
X2.21	93,3000	108,631	,690	,917
X2.22	93,4333	109,564	,661	,918
X2.23	93,2000	112,786	,439	,922
X2.24	93,1333	115,982	,486	,921
X2.25	93,1000	115,817	,488	,921
X2.26	93,1667	114,971	,613	,920
X2.27	93,1333	111,844	,395	,924
X2.28	93,2000	115,062	,632	,920
X2.29	93,1667	114,902	,620	,920
X2.30	93,3000	113,872	,374	,923

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



HASIL TRYOUT SKALA *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,955	42

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	123,7667	181,633	,565	,954
Y.2	123,9000	179,541	,641	,954
Y.3	123,4667	182,395	,593	,954
Y.4	124,0333	181,895	,597	,954
Y.5	123,4333	183,840	,679	,954
Y.6	123,8333	183,316	,559	,954
Y.7	123,9333	182,478	,502	,954
Y.8	123,9000	182,852	,485	,955
Y.9	123,7333	180,340	,606	,954
Y.10	123,4667	184,740	,662	,954
Y.11	123,8333	182,144	,498	,954
Y.12	123,9667	177,068	,550	,955
Y.13	123,6000	179,766	,617	,954
Y.14	123,4000	183,559	,645	,954
Y.15	123,3667	183,413	,612	,954
Y.16	123,3333	182,092	,693	,954
Y.17	123,3333	182,092	,693	,954
Y.18	123,2667	182,961	,567	,954
Y.19	123,5333	180,740	,508	,955
Y.20	123,8000	181,959	,524	,954
Y.21	123,8000	182,510	,555	,954
Y.22	123,7000	183,045	,603	,954
Y.23	123,4333	184,461	,611	,954
Y.24	123,5333	178,602	,545	,954
Y.25	123,8333	182,489	,537	,954
Y.26	123,3667	184,516	,510	,954
Y.27	123,3333	181,678	,729	,953
Y.28	123,5667	175,357	,616	,954
Y.29	123,5333	177,982	,617	,954
Y.30	123,3333	183,747	,548	,954
Y.31	123,5333	178,671	,580	,954
Y.32	123,1000	180,576	,553	,954
Y.33	123,7333	178,892	,636	,954
Y.34	123,2667	181,995	,645	,954
Y.35	123,6000	176,731	,685	,953
Y.36	123,2667	181,995	,645	,954
Y.37	123,5000	178,741	,522	,955
Y.38	123,3000	183,734	,524	,954
Y.39	123,3667	183,895	,568	,954
Y.40	123,5333	179,913	,608	,954
Y.41	123,3667	183,826	,574	,954
Y.42	123,3333	183,609	,560	,954

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LAMPIRAN VIII

HASIL ANALISIS UJI NORMALITAS

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



HASIL ANALISIS UJI NORMALITAS

1. Skala Budaya Organisasi

Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Budaya APP	131	100,0%	0	0,0%	131	100,0%

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Budaya APP	,075	131	,069	,983	131	,099

a. Lilliefors Significance Correction

2. Skala Gratitude

Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Gratitude	131	100,0%	0	0,0%	131	100,0%

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Gratitude	,064	131	,200*	,983	131	,103

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

3. Skala *Psychological Well-Being*

Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
PWB	131	100,0%	0	0,0%	131	100,0%

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
PWB	,112	131	,059	,971	131	,072

a. Lilliefors Significance Correction

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

CH

iska Kie

itate Isl

n Syarif Kasim

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN IX

PENELITIAN TUGAS AKHIR

SKALA GOOGLE FORM

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penelitian Tugas Akhir (TESIS)

Salam,

Saya Maulina Amalia Sari, S.Psi mahasiswa Magister Psikologi Universitas Islam Negeri Suska Riau, Pekanbaru. Saat ini saya sedang melakukan penelitian guna tugas akhir (Tesis) mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Gratitude (Bersyukur) terhadap Psychological Well-Being (Kesejahteraan Psikologis) Karyawan PT. Indah Kiat Pulp & Paper, Tbk Perawang.

Apabila Bapak/Ibu merupakan karyawan tetap dan saat ini sudah berada pada posisi level 4 dan level 5, dengan pendidikan D3, D4 atau S1, baik yang bekerja di bagian Pulp Group, Supporting Group dan Paper Group, maka saya meminta kesedian Bapak/Ibu untuk menjadi partisipan dalam penelitian saya ini dengan cara mengisi kuisisioner pada halaman selanjutnya. Waktu pengisian skala ini sekitar 15 sampai 20 menit.

Tidak ada kerugian atau resiko yang akan ditimbulkan kepada Bapak/Ibu dalam pengisian kuisisioner ini. Data dan jawaban Bapak/Ibu akan saya simpan dan saya jamin kerahasiaannya. Bapak/Ibu dapat menghubungi Peneliti jika menginginkan hasil penelitian ini.

Keseluruhan penelitian ini telah disetujui oleh Prodi Magister Psikologi UIN Suska Riau, dan divalidasi oleh Dr. Ahmadin Ahmad Tohar, Lc, MA, Prof. Dr. Khairunnas, dan Dr. Harmaini, M.Si. Jika ada yang ingin ditanyakan mengenai penelitian ini, Bapak/Ibu dapat menghubungi saya dengan email 21860225301@students.uin-suska.ac.id atau maulinaamaliasari83@gmail.com.

Atas ketersediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuisisioner ini, saya ucapkan terimakasih.

* Required

1. Saya bersedia menjadi partisipan penelitian dan menjawab pertanyaan penelitian sesuai dengan keadaan yang sejujurnya serta memahami bahwa saya dapat menghubungi kontak yang tersedia apabila ada sesuatu yang ingin ditanyakan * *

Mark only one oval.

☐ Ya

☐ Tidak

Data
Karyawan

Mohon diisi data singkat karyawan dan memilih jawaban sesuai dengan diri karyawan.

2. Nama Lengkap Karyawan / Inisial Nama *

3. SAP ID Karyawan *

4. Usia Karyawan *

5. Jenis Kelamin *

Mark only one oval.

☐ Laki-Laki

☐ Perempuan

6. Agama Karyawan *

Mark only one oval.

☐ Islam

☐ Kristen Katolik

☐ Kristen Protestan

☐ Budha

☐ Hindu

7. Lama Bekerja di PT. IKPP, Tbk *

Mark only one oval.

- ☐ 1 tahun s.d 5 tahun
- ☐ 6 tahun s.d 10 tahun
- ☐ 11 tahun s.d 15 tahun
- ☐ 16 tahun s.d 20 tahun
- ☐ 21 tahun dan ke atas

8. Group Area Kerja Karyawan *

Mark only one oval.

- ☐ Pulp Group
- ☐ Supporting Group
- ☐ Paper Group

9. Pendidikan Terakhir *

Mark only one oval.

- ☐ Diploma 3
- ☐ Diploma 4 / Strata 1

10. Status Pernikahan *

Mark only one oval.

- ☐ Menikah
- ☐ Belum Menikah
- ☐ Cerai Hidup / Cerai Mati

11. Jumlah anak yang dimiliki saat ini *

Skip to question 12

Penelitian
Tugas Akhir
(Q-1)

Petunjuk Pengisian

- A. Pilihlah salah satu alternatif jawaban pada masing-masing pernyataan. Pilih jawaban yang menurut Anda paling sesuai dengan keadaan yang Anda alami.
- B. Tidak ada jawaban yang benar atau salah selama Anda menjawab sesuai dengan keadaan Anda.
- C. Anda diwajibkan mengisi jawaban seluruh pernyataan.
- D. Setiap jawaban memiliki 4 alternatif jawaban:
1 = STS (Sangat Tidak Sesuai)
2 = TS (Tidak Sesuai)
3 = S (Sesuai)
4 = SS (Sangat Sesuai)

12. Perusahaan menghargai tindakan karyawan yang berani mengambil resiko demi tercapainya tujuan perusahaan. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

13. Perusahaan memperbolehkan karyawan mencoba cara-cara baru dalam pekerjaannya. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

14. Perusahaan kurang mendorong karyawan untuk menemukan ide-ide baru yang dapat memajukan perusahaan. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

15. Karyawan dilarang untuk melakukan pekerjaan di luar keahliannya. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

16. Perusahaan cukup berani membuat kebijakan yang sebenarnya mengandung resiko. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

17. Perusahaan mendorong karyawan untuk dapat berinovasi atau mencari ide-ide baru demi memajukan perusahaan. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

18. Perusahaan tidak berani mengambil resiko dalam membuat kebijakan. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

19. Perusahaan tidak memberikan kesempatan kepada saya untuk berkembang menjadi karyawan yang kreatif dan kritis. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

20. Perusahaan memberikan imbalan kepada karyawan sesuai dengan prestasi dan jasanya. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

21. Perusahaan kurang menghargai karyawan yang kompeten. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

22. Perusahaan memberi sanjungan atas prestasi kerja yang berhasil dicapai karyawan. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

23. Perusahaan tidak memberikan penghargaan dan sanjungan terhadap karyawan yang berprestasi. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

24. Tunjangan dan gaji yang diberikan perusahaan sama antara karyawan yang memiliki prestasi bagus ataupun kurang bagus. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

25. Sikap perusahaan acuh terhadap karyawan yang memiliki prestasi kerja yang bagus. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

26. Perusahaan mendukung karyawan menjaga hubungan kerjasama dengan anggota tim lain. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

27. Tim kerja dalam perusahaan ini tidak mempermudah saya dalam penyelesaian pekerjaan. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

28. Di perusahaan ini, saya merasa nyaman dapat bekerja sama dengan anggota tim lainnya. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

29. Perusahaan menekankan pada karyawan untuk dapat bekerja sebagai satu tim. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

30. Saya tidak dapat bekerja dengan tim kerja, karena terdapat banyak perbedaan. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

31. Di perusahaan ini, saya tidak memiliki rekan kerja yang cocok untuk diajak diskusi. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

32. Perusahaan selalu menetapkan target kerja kepada karyawan. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

33. Perusahaan kurang menekankan peningkatan target kerja karyawan. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

34. Target pencapaian kerja kurang penting bagi perusahaan. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

35. Perusahaan menekankan hasil kerja karyawan harus meningkat secara stabil. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

36. Perusahaan umumnya memiliki perhatian dan harapan yang tinggi terhadap pencapaian hasil kerja karyawan. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

37. Perusahaan hanya berfokus pada prosedur daripada hasil kerja karyawan. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

38. Perusahaan ini tidak membuat perbaikan dalam kinerja dan cenderung statis. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

39. Karyawan disini tidak memiliki semangat untuk melakukan perbaikan kinerja. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

40. Perusahaan mengharapkan karyawan dapat memberikan perubahan yang baik pada pola kerja sehari-hari. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

41. Perusahaan menuntut karyawan ke arah perbaikan. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

42. Saya bersedia melakukan pekerjaan apa saja demi kelancaran dan kesuksesan perusahaan ini. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

43. Saya merasa bahwa masalah yang terjadi dalam perusahaan ini adalah masalah saya juga. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

44. Perusahaan ini sangat berarti bagi hidup saya. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

45. Saya merasa bagian dari keluarga besar perusahaan ini. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

46. Dalam perusahaan sering sekali terjadi konflik sehingga suasana bekerja menjadi tidak nyaman. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

47. Saya sering sekali menolak jika diminta melakukan pekerjaan urgensi di luar jam kerja. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

48. Hubungan antara karyawan terlihat renggang dan tidak harmonis. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

49. Tidak ada hukuman bagi karyawan yang menolak overtime. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

Skip to question 50

Penelitian
Tugas Akhir
(Q-2)

Petunjuk Pengisian

A. Pilihlah salah satu alternatif jawaban pada masing-masing pernyataan. Pilih jawaban yang menurut Anda paling sesuai dengan keadaan yang Anda alami.

B. Tidak ada jawaban yang benar atau salah selama Anda menjawab sesuai dengan keadaan Anda.

C. Anda diwajibkan mengisi jawaban seluruh pernyataan.

D. Setiap jawaban memiliki 4 alternatif jawaban:

1 = STS (Sangat Tidak Sesuai)

2 = TS (Tidak Sesuai)

3 = S (Sesuai)

4 = SS (Sangat Sesuai)

50. Ketika keinginan saya belum diwujudkan oleh Tuhan, saya tetap yakin bahwa itulah yang terbaik dari-Nya. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

51. Kesehatan yang saya miliki berasal dari Tuhan. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

52. Saya merasa Tuhan tidak adil terhadap saya. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

53. Tuhan tidak terlalu berperan dalam keberhasilan yang saya raih. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

54. Saya ragu Tuhan akan memberikan kebahagiaan kepada saya. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

55. Ketika memandang wajah anggota keluarga, saya menyadari betapa berharganya keluarga bagi saya. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

56. Kebaikan yang diberikan orang lain tidak terlalu berperan dalam kehidupan saya. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

57. Ketika sedang dalam kesulitan, saya merasa tidak ada seorangpun yang membantu saya. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

58. Keluarga saya tidak terlalu peduli dengan keberadaan saya. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

59. Saya merasa beruntung telah dilahirkan di dunia ini. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

60. Saya berpikir bahwa kesulitan dalam hidup ini akan membuat saya terpuruk. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

61. Saya merasa jenuh menjalani rutinitas sehari-hari. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

62. Saya tidak puas dengan apa yang sudah saya peroleh. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

63. Saya tidak puas dengan keadaan saya saat ini. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

64. Kekurangan yang saya miliki membuat saya kesal. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

65. Saya sedih dengan keadaan diri saya. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

66. Saya merasa dicintai oleh orang-orang di sekitar saya. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

67. Saya merasa kesepian walaupun dikelilingi oleh teman-teman saya. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

68. Kesempatan hidup yang sudah diberikan Tuhan, saya manfaatkan untuk memberikan kontribusi sebanyak mungkin pada lingkungan sekitar. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

69. Saya bekerja sebaik mungkin karena tidak semua orang memiliki kesempatan untuk bekerja. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

70. Ketika saya menerima suatu karunia, saya langsung mengucapkan Alhamdulillah / terimakasih segala puji Tuhan. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

71. Saya beribadah hanya setelah keinginan saya terwujud. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

72. Saya beraktivitas dengan giat hanya untuk mencapai ambisi saya. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

73. Salah satu bentuk terima kasih saya kepada Tuhan adalah dengan melakukan segala hal dengan sepenuh hati. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

74. Saya merasa tidak perlu beramal karena masih banyak kebutuhan lain yang harus dipenuhi. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

75. Saya merasa tidak wajib untuk membalas pertolongan orang lain karena sudah sewajarnya saya mendapatkan bantuan ketika kesulitan. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

76. Saya berpikir dua kali untuk membantu orang lain karena saya merasa diri sendiri juga masih membutuhkan bantuan. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

77. Karena saya merasa hidup berkecukupan, saya patut membantu orang lain yang kurang mampu. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

Skip to question 78

Penelitian
Tugas Akhir
(Q-3)

Petunjuk Pengisian

- A. Pilihlah salah satu alternatif jawaban pada masing-masing pernyataan. Pilih jawaban yang menurut Anda paling sesuai dengan keadaan yang Anda alami.
- B. Tidak ada jawaban yang benar atau salah selama Anda menjawab sesuai dengan keadaan Anda.
- C. Anda diwajibkan mengisi jawaban seluruh pernyataan.
- D. Setiap jawaban memiliki 4 alternatif jawaban:
1 = STS (Sangat Tidak Sesuai)
2 = TS (Tidak Sesuai)
3 = S (Sesuai)
4 = SS (Sangat Sesuai)

78. Saya tidak takut untuk menyampaikan pendapat saya meskipun bertentangan dengan pendapat kebanyakan orang. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

79. Keputusan saya biasanya tidak dipengaruhi oleh apa yang orang-orang lakukan. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

80. Saya merasa banyak orang yang saya tahu mendapatkan lebih banyak manfaat kehidupan daripada yang saya miliki. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

81. Saya yakin dengan pendapat saya meskipun bertentangan dengan persetujuan umum. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

82. Dalam banyak hal saya merasa kecewa dengan pencapaian saya dalam hidup. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

83. Sikap saya mengenai diri saya mungkin tidak seirama dengan yang dirasakan kebanyakan orang tentang diri mereka sendiri. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

84. Saya menilai diri saya dengan apa yang saya pikir penting, bukan dengan apa yang orang lain anggap penting. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

85. Secara umum saya merasa bertanggung jawab atas situasi dimana saya tinggal.

*

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

86. Tuntutan kehidupan sehari-hari sering membuat saya kecewa. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

87. Saya tidak cocok dengan orang-orang dan masyarakat di sekitar saya. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

88. Saya cukup baik dalam mengelola berbagai tanggung jawab dalam kehidupan sehari-hari. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

89. Saya sering merasa terbebani dengan tanggung jawab saya. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

90. Saya mengalami kesulitan mengatur hidup saya dengan cara yang memuaskan saya. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

91. Saya telah mampu membangun rumah dan gaya hidup saya sendiri yang sangat saya sukai. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

92. Saya tidak tertarik pada aktivitas yang akan memperluas wawasan saya. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

93. Saya pikir penting untuk memiliki pengalaman baru yang menantang saya. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

94. Saya pikir saya belum benar-benar membaik seperti banyak orang selama ini. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

95. Saya merasa bahwa sebagai manusia saya telah berkembang banyak dari waktu ke waktu. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

96. Saya tidak menikmati situasi baru yang mengharuskan saya mengubah cara saya sebelumnya dalam melakukan sesuatu. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

97. Bagi saya hidup telah menjadi proses belajar, perubahan, dan pertumbuhan yang berkelanjutan. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

98. Saya berhenti mencoba membuat perubahan besar dalam hidup saya sejak lama. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

99. Banyak orang melihat saya sebagai orang yang penuh cinta dan kasih sayang. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

100. Mempertahankan hubungan yang erat itu sulit dan membuat saya frustrasi. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

101. Saya tidak merasa kesepian karena saya memiliki beberapa teman dekat untuk berbagi keprihatinan saya. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

102. Saya menikmati percakapan pribadi dan percakapan bersama dengan anggota keluarga atau teman. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

103. Orang akan menggambarkan saya sebagai orang yang pemberi serta mau berbagi waktu dengan orang lain. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

104. Saya belum mengalami banyak hubungan yang hangat dan saling percaya dengan orang lain. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

105. Saya tahu bahwa saya dapat mempercayai teman saya dan mereka tahu mereka bisa percaya pada saya. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

106. Saya menjalani hidup saat ini dan tidak terlalu memikirkan masa depan. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

107. Saya memiliki arah dan tujuan hidup. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

108. Aktivitas sehari-hari saya sering terlihat biasa dan tidak penting. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

109. Saya tidak memiliki selera yang baik mengenai apa yang ingin saya capai dalam hidup. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

110. Saya senang membuat rencana masa depan dan bekerja keras untuk mewujudkannya. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

111. Banyak orang menjalani kehidupan tanpa tujuan, tapi saya bukan salah satu dari mereka. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

112. Terkadang saya merasa seolah-olah telah melakukan semua yang harus dilakukan dalam hidup. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

113. Ketika saya melihat kisah hidup saya, saya puas dengan apa yang telah terjadi. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

114. Secara umum saya merasa percaya diri dan merasa positif menilai diri saya sendiri. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

115. Saya merasa banyak orang yang saya tahu mendapatkan lebih banyak manfaat kehidupan daripada yang saya miliki. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

116. Saya suka sebagian besar aspek dari kepribadian saya. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

117. Dalam banyak hal saya merasa kecewa dengan pencapaian saya dalam hidup. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

118. Sikap saya mengenai diri saya mungkin tidak seirama dengan yang dirasakan kebanyakan orang tentang diri mereka sendiri. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

119. Ketika saya membandingkan diri saya dengan teman dan kenalan, itu membuat saya merasa menilai baik tentang diri saya. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Sesuai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Sesuai

Skip to question 120

Penelitian
Tugas
Akhir
(Penutup)

Terimakasih sudah terlibat dalam penelitian ini. Partisipasi Bapak/Ibu sangat besar artinya dalam penelitian ini dan pengembangan ilmu Psikologi, khususnya bagi ilmu Psikologi Industri Organisasi.
Bagi Bapak/Ibu yang tertarik mengetahui hasil penelitian, silakan menghubungi email Peneliti 21860225301@students.uin-suska.ac.id atau maulinaamaliasari83@gmail.com

120. Kirim tanggapan lain

Forms



UIN SUSKA RIAU

k cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

ta Dilindungi Undang-Undang

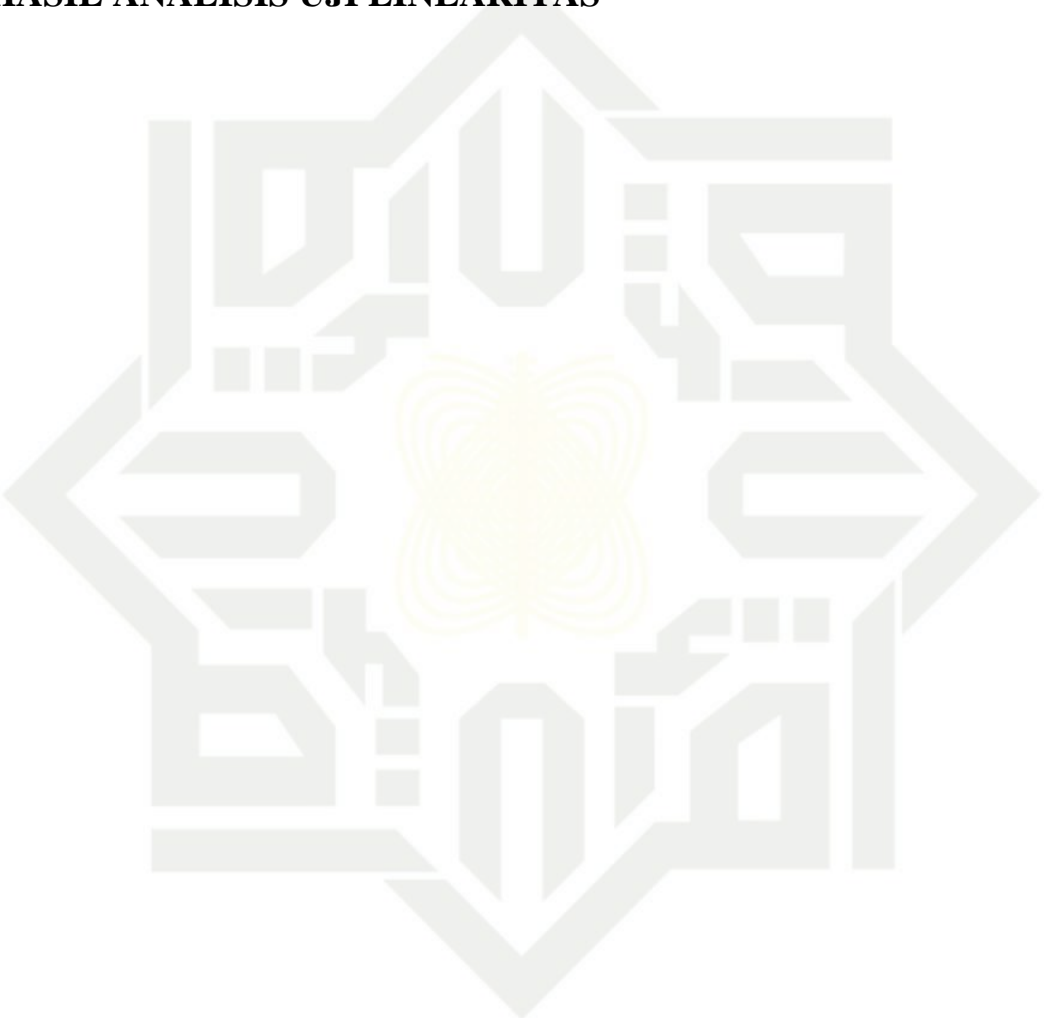
ang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

ingutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa

ingutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
ang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN X

HASIL ANALISIS UJI LINEARITAS



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



HASIL ANALISIS UJI LINIERITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PWB * Budaya APP	Between Groups	(Combined)	5,290	37	,143	4,118	,000
		Linearity	2,259	1	2,259	65,075	,000
		Deviation from Linearity	3,031	36	,084	2,425	,000
	Within Groups		3,229	93	,035		
	Total		8,519	130			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
PWB * Budaya APP	,515	,265	,788	,621

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PWB * Gratitude	Between Groups	(Combined)	5,188	40	,130	3,504	,000
		Linearity	2,414	1	2,414	65,219	,000
		Deviation from Linearity	2,774	39	,071	1,921	,006
	Within Groups		3,331	90	,037		
	Total		8,519	130			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
PWB * Gratitude	,532	,283	,780	,609

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN XI

HASIL ANALISIS UJI HIPOTESIS





HASIL ANALISIS UJI HIPOTESIS

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Psychological Well-Being*

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PWB	3,2373	,25599	131
Budaya APP	3,3592	,30564	131

Correlations

		PWB	Budaya APP
Pearson Correlation	PWB	1,000	,515
	Budaya APP	,515	1,000
Sig. (1-tailed)	PWB		,000
	Budaya APP	,000	
N	PWB	131	131
	Budaya APP	131	131

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya APP ^b		Enter

a. Dependent Variable: PWB

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,515 ^a	,265	,260	,22028

a. Predictors: (Constant), Budaya APP

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,259	1	2,259	46,562	,000 ^b
	Residual	6,260	129	,049		
	Total	8,519	130			

a. Dependent Variable: PWB

b. Predictors: (Constant), Budaya APP

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,788	,213		8,388	,000
	Budaya APP	,431	,063	,515	6,824	,000

a. Dependent Variable: PWB

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa

2. Dilarang mengutipkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2. Pengaruh *Gratitude* terhadap *Psychological Well-Being*

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PWB	3,2373	,25599	131
Gratitude	3,3139	,38880	131

Correlations

		PWB	Gratitude
Pearson Correlation	PWB	1,000	,532
	Gratitude	,532	1,000
Sig. (1-tailed)	PWB		,000
	Gratitude	,000	
N	PWB	131	131
	Gratitude	131	131

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gratitude ^b		Enter

a. Dependent Variable: PWB

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,532 ^a	,283	,278	,21755

a. Predictors: (Constant), Gratitude

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,414	1	2,414	51,010	,000 ^b
	Residual	6,105	129	,047		
	Total	8,519	130			

a. Dependent Variable: PWB

b. Predictors: (Constant), Gratitude

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,076	,164		12,678	,000
	Gratitude	,350	,049	,532	7,142	,000

a. Dependent Variable: PWB

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



3. Pengaruh Budaya Organisasi dan *Gratitude* terhadap *Psychological Well-Being*

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PWB	3,2373	,25599	131
Budaya APP	3,3592	,30564	131
Gratitude	3,3139	,38880	131

Correlations

		PWB	Budaya APP	Gratitude
Pearson Correlation	PWB	1,000	,515	,532
	Budaya APP	,515	1,000	,468
	Gratitude	,532	,468	1,000
Sig. (1-tailed)	PWB	.	,000	,000
	Budaya APP	,000	.	,000
	Gratitude	,000	,000	.
N	PWB	131	131	131
	Budaya APP	131	131	131
	Gratitude	131	131	131

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gratitude, Budaya APP ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: PWB

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,612 ^a	,374	,364	,20413

a. Predictors: (Constant), Gratitude, Budaya APP

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,186	2	1,593	38,227	,000 ^b
	Residual	5,334	128	,042		
	Total	8,519	130			

a. Dependent Variable: PWB

b. Predictors: (Constant), Gratitude, Budaya APP

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,465	,209		7,007	,000
	Budaya APP	,285	,066	,340	4,303	,000
	Gratitude	,246	,052	,373	4,715	,000

a. Dependent Variable: PWB

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

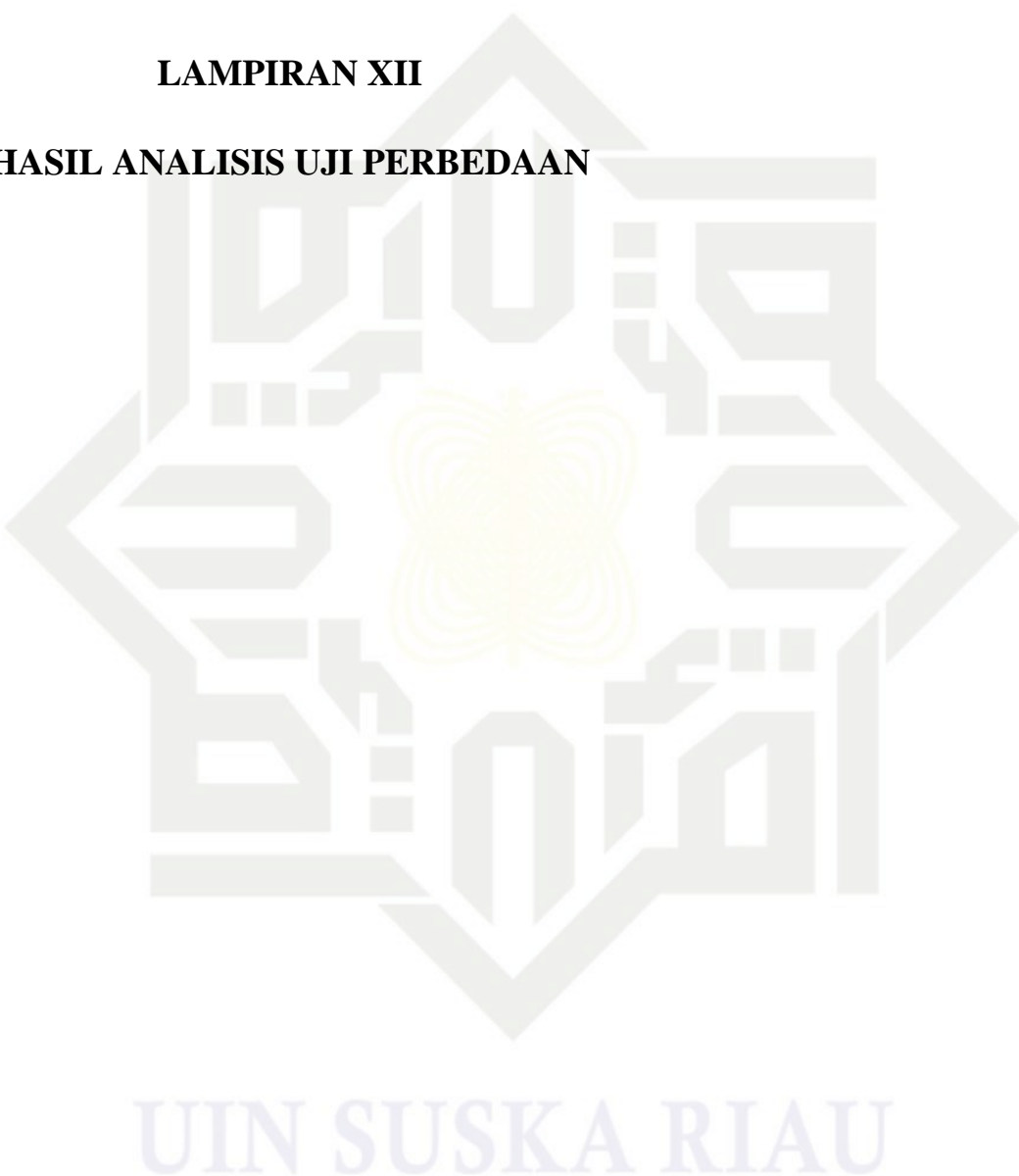
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN XII

HASIL ANALISIS UJI PERBEDAAN





HASIL ANALISIS UJI PERBEDAAN

1. Uji Perbedaan Berdasarkan Jenis Kelamin

Budaya Organisasi

Group Statistics									
Jenis Kelamin		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean				
Budaya APP	Laki-Laki	105	125,9238	9,77801	,95424				
	Perempuan	26	125,8846	12,66594	2,48400				

Independent Samples Test									
Levene's Test for Equality of Variances					t-test for Equality of Means				
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference
									Lower Upper
Budaya APP	Equal variances assumed	2,304	,131	,017	129	,986	,03919	2,27629	-4,46846 4,54685
	Equal variances not assumed			,015	32,752	,988	,03919	2,66098	-5,37617 5,45455

Gratitude

Group Statistics									
Jenis Kelamin		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean				
Gratitude	Laki-Laki	105	94,8952	12,04153	1,17513				
	Perempuan	26	97,0000	9,62912	1,88843				

Independent Samples Test									
Levene's Test for Equality of Variances					t-test for Equality of Means				
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference
									Lower Upper
Gratitude	Equal variances assumed	,668	,415	-,827	129	,410	-2,10476	2,54394	-7,13801 2,92849
	Equal variances not assumed			-,946	46,437	,349	-2,10476	2,22421	-6,58072 2,37120

Psychological Well-Being

Group Statistics									
Jenis Kelamin		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean				
PWB	Laki-Laki	105	136,3429	10,95606	1,06920				
	Perempuan	26	134,4231	9,87592	1,93683				

Independent Samples Test									
Levene's Test for Equality of Variances					t-test for Equality of Means				
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference
									Lower Upper
PWB	Equal variances assumed	,508	,477	,815	129	,417	1,91978	2,35599	-2,74160 6,58116
	Equal variances not assumed			,868	41,630	,391	1,91978	2,21235	-2,54610 6,38566

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2. Uji Perbedaan Berdasarkan Usia

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Descriptives									
		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
PWB	24.00	2	139.0000	7.07107	5.00000	75.4690	202.5310	134.00	144.00
	25.00	8	142.2500	5.28475	1.86844	137.8318	146.6682	134.00	149.00
	26.00	10	135.1000	7.35527	2.32594	129.8384	140.3616	124.00	145.00
	27.00	6	143.8333	8.97589	3.66439	134.4137	153.2530	135.00	157.00
	28.00	7	135.5714	11.41428	4.31419	125.0150	146.1279	119.00	149.00
	29.00	6	138.3333	11.00303	4.49197	126.7864	149.8803	118.00	149.00
	30.00	9	126.1111	9.87983	3.29328	118.5168	133.7054	112.00	141.00
	31.00	6	132.6667	9.75021	3.98051	122.4344	142.8989	114.00	140.00
	32.00	4	135.7500	14.12740	7.06370	113.2702	158.2298	121.00	155.00
	33.00	4	132.0000	14.76482	7.38241	108.5059	155.4941	110.00	141.00
	34.00	9	134.1111	15.69599	5.23196	122.0462	146.1760	107.00	151.00
	35.00	10	137.7000	9.79853	3.09857	130.6906	144.7094	118.00	153.00
	36.00	5	134.0000	9.13783	4.08656	122.6539	145.3461	119.00	142.00
	37.00	7	142.2857	11.58612	4.37914	131.5703	153.0011	133.00	161.00
	38.00	3	144.3333	7.63763	4.40959	125.3604	163.3062	136.00	151.00
	39.00	6	137.8333	7.44088	3.03773	130.0246	145.6421	124.00	144.00
	40.00	5	129.2000	15.54670	6.95270	109.8962	148.5038	113.00	146.00
	41.00	6	139.1667	11.23239	4.58561	127.3790	150.9543	125.00	154.00
	43.00	2	138.0000	.00000	.00000	138.0000	138.0000	138.00	138.00
	44.00	3	131.0000	8.18535	4.72582	110.6665	151.3335	122.00	138.00
	45.00	1	135.0000	135.00	135.00
	46.00	1	143.0000	143.00	143.00
	47.00	1	138.0000	138.00	138.00
	48.00	1	110.0000	110.00	110.00
	49.00	4	130.5000	7.32575	3.66288	118.8431	142.1569	120.00	137.00
	50.00	1	138.0000	138.00	138.00
	51.00	2	143.0000	1.41421	1.00000	130.2938	155.7062	142.00	144.00
	53.00	2	134.0000	5.65685	4.00000	83.1752	184.8248	130.00	138.00
	Total	131	135.9618	10.74130	9.9847	134.1052	137.8185	107.00	161.00
Budaya APP	24.00	2	122.5000	9.19239	6.50000	39.9097	205.0903	116.00	129.00
	25.00	8	126.1250	10.53481	3.72462	117.3177	134.9323	113.00	143.00
	26.00	10	127.5000	10.22252	3.23265	120.1872	134.8128	107.00	141.00
	27.00	6	121.8333	10.87045	4.43784	110.4255	133.2412	110.00	135.00
	28.00	7	128.2857	14.45354	5.46292	114.9184	141.6530	106.00	152.00
	29.00	6	120.1667	7.38693	3.01570	112.4146	127.9188	115.00	134.00
	30.00	9	122.5556	9.19390	3.06463	115.4885	129.6226	112.00	139.00
	31.00	6	128.1667	7.85918	3.20850	119.9190	136.4144	116.00	135.00
	32.00	4	132.7500	7.76209	3.88104	120.3988	145.1012	123.00	139.00
	33.00	4	124.7500	10.40433	5.20216	108.1944	141.3056	113.00	134.00
	34.00	9	125.6667	9.72111	3.24037	118.1944	133.1390	113.00	140.00
	35.00	10	124.9000	8.29257	2.62234	118.9679	130.8321	115.00	140.00
	36.00	5	122.4000	8.73499	3.90640	111.5541	133.2459	112.00	136.00
	37.00	7	130.4286	7.36788	2.78480	123.6144	137.2427	120.00	141.00
	38.00	3	132.0000	13.11488	7.57188	99.4208	164.5792	120.00	146.00
	39.00	6	123.6667	9.91295	4.04695	113.2637	134.0697	105.00	134.00
	40.00	5	126.8000	9.25743	4.14005	115.3054	138.2946	114.00	138.00
	41.00	6	128.3333	14.90861	6.08641	112.6877	143.9790	105.00	145.00
	43.00	2	122.5000	.70711	.50000	116.1469	128.8531	122.00	123.00
	44.00	3	135.0000	18.68154	10.78579	88.5925	181.4075	115.00	152.00
	45.00	1	119.0000	119.00	119.00
	46.00	1	137.0000	137.00	137.00
	47.00	1	109.0000	109.00	109.00
	48.00	1	115.0000	115.00	115.00
	49.00	4	115.7500	5.90903	2.95452	106.3474	125.1526	111.00	124.00
	50.00	1	145.0000	145.00	145.00
	51.00	2	131.5000	21.92031	15.50000	-65.4462	328.4462	116.00	147.00
	53.00	2	133.0000	8.48528	6.00000	56.7628	209.2372	127.00	139.00
	Total	131	125.9160	10.36046	9.0520	124.1252	127.7069	105.00	152.00
Gratitude	24.00	2	94.5000	4.84975	3.50000	50.0283	138.9717	91.00	98.00
	25.00	8	93.2500	8.31092	2.93835	86.3019	100.1981	84.00	108.00
	26.00	10	91.1000	12.68814	4.01234	82.0235	100.1765	83.00	108.00
	27.00	6	97.3333	10.61446	4.33333	86.1941	108.4725	82.00	115.00
	28.00	7	89.5714	5.59336	2.11409	84.3984	94.7444	82.00	99.00
	29.00	6	101.6667	7.00476	2.85968	94.3156	109.0177	91.00	110.00
	30.00	9	94.0000	17.55705	5.85235	80.5045	107.4955	67.00	122.00
	31.00	6	101.6667	8.11583	3.31327	93.1496	110.1837	92.00	112.00
	32.00	4	95.2500	12.73774	6.36887	74.9814	115.5186	82.00	112.00
	33.00	4	101.0000	14.44530	7.22265	78.0143	123.9857	80.00	113.00
	34.00	9	93.0000	18.52026	6.17342	78.7641	107.2359	62.00	116.00
	35.00	10	95.1000	13.21993	4.18051	85.6430	104.5570	71.00	117.00
	36.00	5	86.4000	15.45316	6.91086	67.2124	105.5876	70.00	112.00
	37.00	7	95.8571	7.98809	3.01921	88.4694	103.2449	88.00	112.00
	38.00	3	106.3333	1.52753	.88192	102.5388	110.1279	105.00	108.00
	39.00	6	97.8333	13.34791	5.44926	83.8256	111.8411	72.00	109.00
	40.00	5	103.6000	9.23590	4.13038	92.1322	115.0678	95.00	118.00
	41.00	6	98.1667	8.23205	3.36072	89.5277	106.8057	88.00	111.00
	43.00	2	97.5000	6.36396	4.50000	40.3221	154.6779	93.00	102.00
	44.00	3	91.6667	8.38650	4.84195	70.8335	112.4999	82.00	97.00
	45.00	1	92.0000	92.00	92.00
	46.00	1	96.0000	96.00	96.00
	47.00	1	102.0000	102.00	102.00
	48.00	1	87.0000	87.00	87.00
	49.00	4	97.5000	6.55744	3.27872	87.0657	107.9343	89.00	105.00
	50.00	1	90.0000	90.00	90.00
	51.00	2	89.5000	2.12132	1.50000	70.4407	108.5593	88.00	91.00
	53.00	2	82.5000	10.60660	7.50000	-12.7965	177.7965	75.00	90.00
	Total	131	95.3130	11.59913	1.01342	93.3080	97.3179	62.00	122.00
ANOVA									
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.			
PWB	Between Groups	3673.005	27	136.037	1.237	.222			
	Within Groups	11325.804	103	109.959					
	Total	14998.809	130						
Budaya APP	Between Groups	2893.520	27	107.167	.998	.479			
	Within Groups	11060.557	103	107.384					
	Total	13954.076	130						
Gratitude	Between Groups	2971.147	27	110.042	.781	.766			
	Within Groups	14519.021	103	140.961					
	Total	17490.168	130						



3. Uji Perbedaan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Descriptives									
		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
PWB	D3	32	135,1250	10,45652	1,84847	131,3550	138,8950	112,00	154,00
	D4	3	132,6667	6,11010	3,52767	117,4883	147,8450	126,00	138,00
	S1	96	136,3438	10,98595	1,12125	134,1178	138,5697	107,00	161,00
	Total	131	135,9618	10,74130	,93847	134,1052	137,8185	107,00	161,00
Budaya APP	D3	32	128,7500	10,90723	1,92814	124,8175	132,6825	111,00	152,00
	D4	3	125,6667	6,11010	3,52767	110,4883	140,8450	119,00	131,00
	S1	96	124,9792	10,18252	1,03925	122,9160	127,0423	105,00	146,00
	Total	131	125,9160	10,36046	,90520	124,1252	127,7069	105,00	152,00
Gratitude	D3	32	93,2500	7,94741	1,40492	90,3847	96,1153	72,00	107,00
	D4	3	87,0000	3,00000	1,73205	79,5476	94,4524	84,00	90,00
	S1	96	96,2604	12,60096	1,28608	93,7072	98,8136	62,00	122,00
	Total	131	95,3130	11,59913	1,01342	93,3080	97,3179	62,00	122,00

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PWB	Between Groups	68,986	2	34,493	,296	,744
	Within Groups	14929,823	128	116,639		
	Total	14998,809	130			
Budaya APP	Between Groups	341,451	2	170,726	1,605	,205
	Within Groups	13612,625	128	106,349		
	Total	13954,076	130			
Gratitude	Between Groups	429,678	2	214,839	1,612	,204
	Within Groups	17060,490	128	133,285		
	Total	17490,168	130			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN XIII

HASIL ANALISIS ASPEK SETIAP VARIABEL





HASIL ANALISIS ASPEK SETIAP VARIABEL

Pengaruh Budaya Organisasi APP Terhadap *Psychological Well-Being*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PWB	135,9618	10,74130	131
Aspek Budaya APP 1	25,5954	3,70401	131
Aspek Budaya APP 2	19,9389	2,10039	131
Aspek Budaya APP 3	19,7023	2,53193	131
Aspek Budaya APP 4	19,9313	2,29444	131
Aspek Budaya APP 5	12,8321	2,14172	131
Aspek Budaya APP 6	27,9160	2,75133	131

Correlations

		PWB	Aspek Budaya APP 1	Aspek Budaya APP 2	Aspek Budaya APP 3	Aspek Budaya APP 4	Aspek Budaya APP 5	Aspek Budaya APP 6
Pearson Correlation	PWB	1,000	,029	,065	-,035	,034	-,109	,080
	Aspek Budaya APP 1	,029	1,000	,503	,491	,317	,190	,079
	Aspek Budaya APP 2	,065	,503	1,000	,585	,398	,104	,213
	Aspek Budaya APP 3	-,035	,491	,585	1,000	,568	,093	,181
	Aspek Budaya APP 4	,034	,317	,398	,568	1,000	,520	,391
	Aspek Budaya APP 5	-,109	,190	,104	,093	,520	1,000	,397
	Aspek Budaya APP 6	,080	,079	,213	,181	,391	,397	1,000
Sig. (1-tailed)	PWB	.	,370	,229	,346	,352	,108	,183
	Aspek Budaya APP 1	,370	.	,000	,000	,000	,015	,185
	Aspek Budaya APP 2	,229	,000	.	,000	,000	,119	,007
	Aspek Budaya APP 3	,346	,000	,000	.	,000	,146	,019
	Aspek Budaya APP 4	,352	,000	,000	,000	.	,000	,000
	Aspek Budaya APP 5	,108	,015	,119	,146	,000	.	,000
	Aspek Budaya APP 6	,183	,185	,007	,019	,000	,000	.
N	PWB	131	131	131	131	131	131	131
	Aspek Budaya APP 1	131	131	131	131	131	131	131
	Aspek Budaya APP 2	131	131	131	131	131	131	131
	Aspek Budaya APP 3	131	131	131	131	131	131	131
	Aspek Budaya APP 4	131	131	131	131	131	131	131
	Aspek Budaya APP 5	131	131	131	131	131	131	131
	Aspek Budaya APP 6	131	131	131	131	131	131	131

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Aspek Budaya APP 6, Aspek Budaya APP 1, Aspek Budaya APP 5, Aspek Budaya APP 3, Aspek Budaya APP 2, Aspek Budaya APP 4 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: PWB

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,246 ^a	,061	,015	10,65889

a. Predictors: (Constant), Aspek Budaya APP 6, Aspek Budaya APP 1, Aspek Budaya APP 5, Aspek Budaya APP 3, Aspek Budaya APP 2, Aspek Budaya APP 4

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	910,936	6	151,823	1,336	,246 ^b
	Residual	14087,874	124	113,612		
	Total	14998,809	130			

a. Dependent Variable: PWB

b. Predictors: (Constant), Aspek Budaya APP 6, Aspek Budaya APP 1, Aspek Budaya APP 5, Aspek Budaya APP 3, Aspek Budaya APP 2, Aspek Budaya APP 4

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	125,965	12,318		10,226	,000
	Aspek Budaya APP 1	,228	,311	,079	,733	,465
	Aspek Budaya APP 2	,433	,585	,085	,739	,461
	Aspek Budaya APP 3	,982	,550	,231	1,785	,077
	Aspek Budaya APP 4	,906	,615	,194	1,473	,143
	Aspek Budaya APP 5	1,310	,561	,261	2,335	,021
	Aspek Budaya APP 6	,488	,386	,125	1,266	,208

a. Dependent Variable: PWB



Pengaruh *Gratitude* Terhadap *Psychological Well-Being*

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PWB	135,9618	10,74130	131
Aspek Gratitude 1	29,6260	5,02660	131
Aspek Gratitude 2	34,9466	5,74900	131
Aspek Gratitude 3	30,7405	5,41307	131

Correlations

		PWB	Aspek Gratitude 1	Aspek Gratitude 2	Aspek Gratitude 3
Pearson Correlation	PWB	1,000	,270	,173	,040
	Aspek Gratitude 1	,270	1,000	,704	,128
	Aspek Gratitude 2	,173	,704	1,000	-,012
	Aspek Gratitude 3	,040	,128	-,012	1,000
Sig. (1-tailed)	PWB	.	,001	,024	,325
	Aspek Gratitude 1	,001	.	,000	,072
	Aspek Gratitude 2	,024	,000	.	,446
	Aspek Gratitude 3	,325	,072	,446	.
N	PWB	131	131	131	131
	Aspek Gratitude 1	131	131	131	131
	Aspek Gratitude 2	131	131	131	131
	Aspek Gratitude 3	131	131	131	131

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Aspek Gratitude 3, Aspek Gratitude 2, Aspek Gratitude 1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: PWB

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,271 ^a	,073	,051	10,46165

a. Predictors: (Constant), Aspek Gratitude 3, Aspek Gratitude 2, Aspek Gratitude 1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1099,139	3	366,380	3,348	,021 ^b
	Residual	13899,670	127	109,446		
	Total	14998,809	130			

a. Dependent Variable: PWB

b. Predictors: (Constant), Aspek Gratitude 3, Aspek Gratitude 2, Aspek Gratitude 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	119,436	7,810		15,293	,000
	Aspek Gratitude 1	,624	,262	,292	2,382	,019
	Aspek Gratitude 2	,060	,227	,032	,263	,793
	Aspek Gratitude 3	,004	,173	,002	,025	,980

a. Dependent Variable: PWB

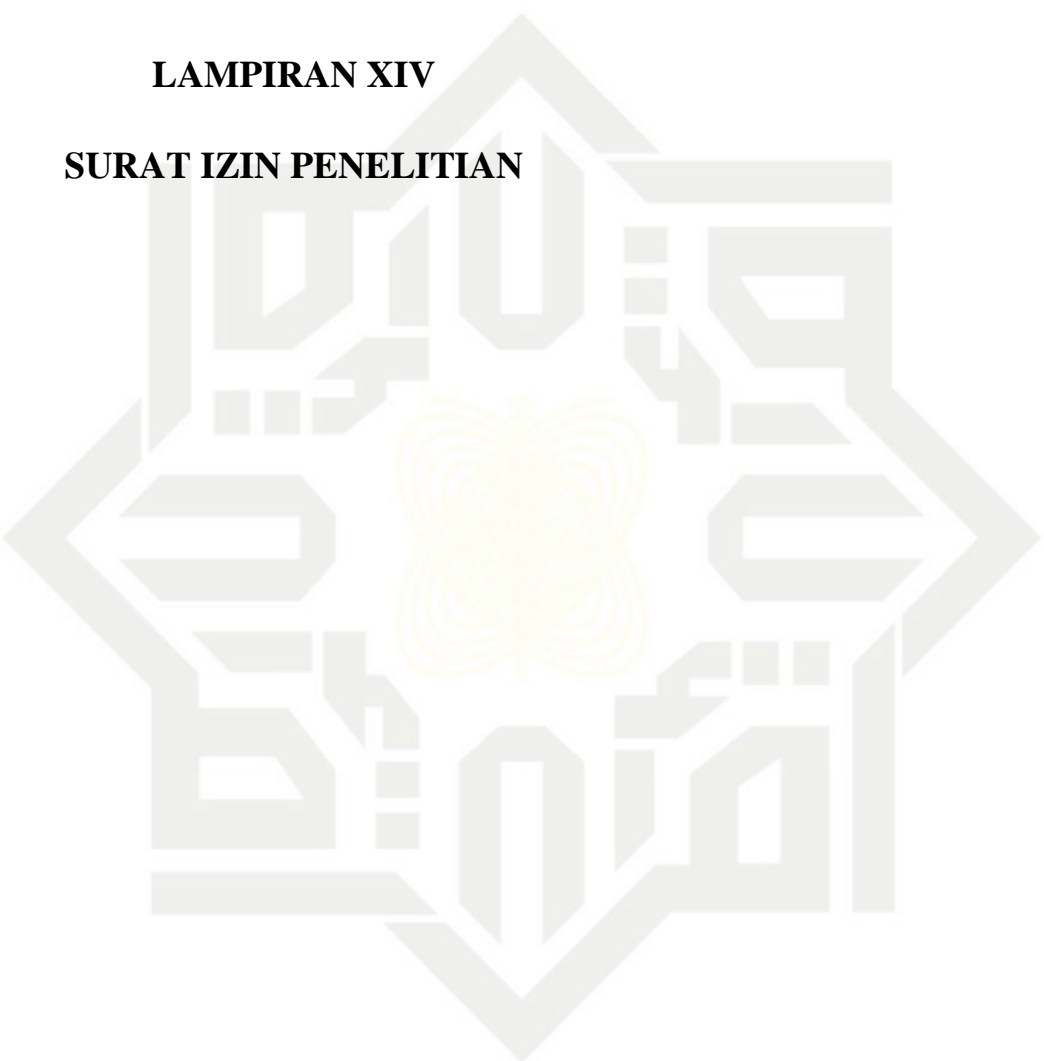
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN XIV

SURAT IZIN PENELITIAN



UIN SUSKA RIAU



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS PSIKOLOGI
كلية علم النفس
FACULTY OF PSYCHOLOGY

Jl. H.R. Soebrantas Km. 15 No. 155 Kel. Tuah Madani Kec. Tampan Pekanbaru-Riau 28293 Po. Box. 1004
Telp. (0761) 588994 Fax. (0761) 588994 Website : <http://fpsi.uin-suska.ac.id> E-mail: fpsi@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VI/PP.00.9/E.29/2021 Pekanbaru, 06 Januari 2021
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Mohon Izin Pra Riset

Kepada Yth.
Pimpinan PT. Indah Kiat Pulp & Paper, Tbk Perawang
Siak

Assalamu'alaikum wr. wb.
Dengan hormat,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan kepada bapak/ibu bahwa:

Nama : Maulina Amalia Sari
NIM : 21860225301
Jurusan : Psikologi S2
Semester : V (Lima)

ditugaskan untuk melakukan Pra Riset penelitian di tempat Saudara guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul skripsi/ tesis, yaitu:

"Pengaruh Budaya Organisasi APP dan Gratitude terhadap Psychological Well Being Karyawan PT. Indah Kiat Pulp & Paper, Tbk Perawang - Riau".

untuk itu kami mohon Saudara berkenan memberi izin riset yang bersangkutan dalam rangka penyelesaian penyusunan skripsi/ tesisnya.

Atas perkenan dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalam.



Prof. Dr. Hairunas, M.Ag

18720828 200604 1 002



indah kiat
pulp and paper products

Perawang, 10 Januari 2021

Kepada:

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Fakultas Psikologi

Jl. H.R. Subrantas KM. 15 No. 15 Kel. Tuah Madani, Kec. Tampan Pekanbaru

U.p. : Yth. Bapak Prof Dr. Hairunas, M.Ag, Dekan

Perihal : **PENYAMPAIAN KETERANGAN TELAH MELAKUKAN RISET**

Reff : Surat dari UIN Suska Riau No. Un.04/F.VI/PP.00.9/E.29/2021

Tanggal 06 Januari 2021 Perihal Mohon Izin Pra Riset

Dengan hormat,

Menunjuk perihal dan referensi di atas, dengan ini kami sampaikan bahwa mahasiswi yang tersebut di bawah ini telah melakukan Pra Riset di PT. Indah Kiat Pulp & Paper, Tbk Perawang pada tanggal Januari 2021. Adapun nama Mahasiswi tersebut sebagai berikut:

No	Nama	Jurusan	NIM	Judul Penelitian
1	Maulina Amalia Sari	Strata-2 Psikologi	21860225301	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gratitude Terhadap Psychological Well Being Karyawan PT. Indah Kiat Pulp & Paper, Tbk Perawang - Riau.

Demikian kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasama Bapak, diucapkan terimakasih.

Salam,

an. Pimpinan Perusahaan



Hendrik Halim
HRD Divison Head



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS PSIKOLOGI
كلية علم النفس
FACULTY OF PSYCHOLOGY

Jl. H.R. Soebrantas Km. 15 No. 155 Kel. Tuah Madani Kec. Tampan Pekanbaru-Riau 28293 Po. Box. 1004
Telp. (0761) 588994 Fax. (0761) 588994 Website : <http://fpsi.uin-suska.ac.id> E-mail: fpsi@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VI/PP.00.9/E.66/2021
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Mohon Izin Riset

Pekanbaru, 19 Januari 2021

Kepada Yth.
Pimpinan PT. Indah Kiat Pulp & Paper, TBK Perawang
Siak

Assalamu'alaikum wr. wb.
Dengan hormat,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan kepada bapak/ibu bahwa:

Nama : Maulina Amalia Sari
NIM : 21860225301
Jurusan : Psikologi S2
Semester : V (Lima)

ditugaskan untuk melakukan riset penelitian di tempat Saudara guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul skripsi/ tesis, yaitu:

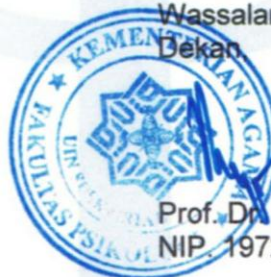
"Pengaruh Budaya Organisasi dan Gratitude Terhadap Psychological Well-Being Karyawan PT. Indah Kiat Pulp & Paper, Tbk Riau".

untuk itu kami mohon Saudara berkenan memberi izin riset yang bersangkutan dalam rangka penyelesaian penyusunan skripsi/ tesisnya.

Atas perkenan dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalam.

Dekan



Prof. Dr. Hairunas, M.Ag
NIP. 19720828 200604 1 002



indah kiat
pulp and paper products

Perawang, 25 Januari 2021

Kepada:

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Fakultas Psikologi

Jl. H.R. Subrantas KM. 15 No. 15 Kel. Tuah Madani, Kec. Tampan Pekanbaru

U.p. : Yth. Bapak Prof Dr. Hairunas, M.Ag, Dekan

Perihal : PENYAMPAIAN KETERANGAN TELAH MELAKUKAN RISET

Reff : Surat dari UIN Suska Riau No. Un.04/F.VI/PP.00.9/E.66/2021

Tanggal 19 Januari 2021 Perihal Permohonan Izin Riset

Dengan hormat,

Menunjuk perihal dan referensi di atas, dengan ini kami sampaikan bahwa mahasiswi yang tersebut di bawah ini telah melakukan riset di PT. Indah Kiat Pulp & Paper, Tbk Perawang pada tanggal Januari 2021. Adapun nama Mahasiswi tersebut sebagai berikut:

No	Nama	Jurusan	NIM	Judul Penelitian
1	Maulina Amalia Sari	Strata-2 Psikologi	21860225301	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gratitude Terhadap Psychological Well Being Karyawan PT. Indah Kiat Pulp & Paper, Tbk Perawang - Riau.

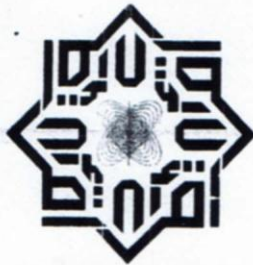
Demikian kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasama Bapak, diucapkan terimakasih.

Salam,

an. Pimpinan Perusahaan



Hendrik Halim
HRD Divison Head



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS PSIKOLOGI
كلية علم النفس
FACULTY OF PSYCHOLOGY

Jl. H.R. Soebrantas Km. 15 No. 155 Kel. Tuah Madani Kec. Tampan Pekanbaru-Riau 28293 Po. Box. 1004
Telp. (0761) 588994 Fax. (0761) 588994 Website : <http://fpsi.uin-suska.ac.id> E-mail: fpsi@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VI/PP.00.9/E.28/2021
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Mohon Izin Try Out Penelitian

Pekanbaru, 06 Januari 2021

Kepada Yth.
Pimpinan PT. Indah Kiat Pulp & Paper, Tbk Perawang
Pelalawan

Assalamu'alaikum wr. wb.
Dengan hormat,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan kepada bapak/ibu bahwa:

Nama : Maulina Amalia Sari
NIM : 21860225301
Tempat Tgl.Lahir : Pekanbaru/ 17 Desember 1983
Jurusan : Psikologi S2
Semester : V (Lima)

ditugaskan untuk melakukan try out penelitian di tempat Bapak/Ibu guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul skripsi/ tesis, yaitu:

"Pengaruh Budaya Organisasi APP dan Gratitude terhadap Psychological Well-Being Karyawan PT. Indah Kiat Pulp & Paper, Tbk Perawang - Riau".

Untuk itu kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberi izin try out yang bersangkutan dalam rangka penyelesaian penyusunan skripsi/ tesisnya.

Atas perkenan dan kerjasama bapak/ibu, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalam.



Prof. Dr. Hairunas, M.Ag
NIP. 19720828 200604 1 002



indah kiat 
pulp and paper products

Perawang, 10 Januari 2021

Kepada:

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Fakultas Psikologi

Jl. H.R. Subrantas KM. 15 No. 15 Kel. Tuah Madani, Kec. Tampan Pekanbaru

U.p. : Yth. Bapak Prof Dr. Hairunas, M.Ag, Dekan
Perihal : PENYAMPAIAN KETERANGAN TELAH MELAKUKAN RISET
Reff : Surat dari UIN Suska Riau No. Un.04/F.VI/PP.00.9/E.28/2021
Tanggal 06 Januari 2021 Perihal Mohon Izin Try Out Penelitian

Dengan hormat,

Menunjuk perihal dan referensi di atas, dengan ini kami sampaikan bahwa mahasiswi yang tersebut di bawah ini telah melakukan Try Out Penelitian di PT. Indah Kiat Pulp & Paper, Tbk Perawang pada tanggal Januari 2021. Adapun nama Mahasiswi tersebut sebagai berikut:

No	Nama	Jurusan	NIM	Judul Penelitian
1	Maulina Amalia Sari	Strata-2 Psikologi	21860225301	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gratitude Terhadap Psychological Well Being Karyawan PT. Indah Kiat Pulp & Paper, Tbk Perawang - Riau.

Demikian kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasama Bapak, diucapkan terimakasih.

Salam,

an. Pimpinan Perusahaan



Hendrik Halim
HRD Divison Head



UIN Suska Riau

Suska Riau

State Islamic

Budaya Organisasi APP

Budaya Organisasi APP																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																							
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	X1.21	X1.22	X1.23	X1.24	X1.25	X1.26	X1.27	X1.28	X1.29	X1.30	X1.31	X1.32	X1.33	X1.34	X1.35	X1.36	X1.37	X1.38	X1.39	X1.40	X1.41	X1.42	X1.43	X1.44																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																											
No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																											
1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

X1.1
X1.2
X1.3
X1.4
X1.5
X1.6
X1.7
X1.8
X1.9
X1.10
X1.11
X1.12
X1.13
X1.14
X1.15
X1.16
X1.17
X1.18
X1.19
X1.20
X1.21
X1.22
X1.23
X1.24
X1.25
X1.26
X1.27
X1.28
X1.29
X1.30
X1.31
X1.32
X1.33
X1.34
X1.35
X1.36
X1.37
X1.38
X1.39
X1.40
X1.41
X1.42
X1.43
X1.44

[illegible]



Variable	Mean	SD	Min	Max
Age	30.00	1.18	28	31
Gender	0.50	0.50	0	1
Marital Status	0.50	0.50	0	1
Education	0.50	0.50	0	1
Income	0.50	0.50	0	1
Health	0.50	0.50	0	1
Religion	0.50	0.50	0	1
Occupation	0.50	0.50	0	1
Family Size	0.50	0.50	0	1
Home Ownership	0.50	0.50	0	1
Travel Frequency	0.50	0.50	0	1
Spending Habits	0.50	0.50	0	1
Work-Life Balance	0.50	0.50	0	1
Stress Levels	0.50	0.50	0	1
Life Satisfaction	0.50	0.50	0	1
Relationship Quality	0.50	0.50	0	1
Personal Growth	0.50	0.50	0	1
Community Involvement	0.50	0.50	0	1
Environmental Awareness	0.50	0.50	0	1
Technological Usage	0.50	0.50	0	1
Health Consciousness	0.50	0.50	0	1
Financial Stability	0.50	0.50	0	1
Emotional Well-being	0.50	0.50	0	1
Social Support	0.50	0.50	0	1
Work Commitment	0.50	0.50	0	1
Life Goals Achievement	0.50	0.50	0	1
Personal Resilience	0.50	0.50	0	1
Overall Quality of Life	0.50	0.50	0	1

[illegible]

[illegible]

** Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

State Islamic

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, dan penyusunan buku.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun.



Gratitude

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X2.19	X2.20	X2.21	X2.22	X2.23	X2.24	X2.25	X2.26	X2.27	X2.28	X2.29	X2.30	
No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	2	1	2	1	2	3	3	3	1	3	3	2	75
2	3	3	3	2	4	2	4	2	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	95
3	4	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	2	2	4	3	3	3	4	3	3	3	92
4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	90
5	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	90
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	110
7	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113
8	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	99
9	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	87
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	2	110
11	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	2	3	3	4	84
12	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	98
13	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	98
14	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	112
15	3	2	3	2	2	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	85
16	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	82
17	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	101
18	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	106
19	3	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	84
20	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	105
21	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	97
22	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	82
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	116
24	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	91
25	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118
26	3	2	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	97
27	4	2	4	3	4	2	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	96
28	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	96
29	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	91
30	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	93

X2.1
X2.2
X2.3
X2.4
X2.5
X2.6
X2.7
X2.8
X2.9
X2.10
X2.11
X2.12
X2.13
X2.14
X2.15
X2.16
X2.17
X2.18
X2.19
X2.20
X2.21
X2.22
X2.23
X2.24
X2.25
X2.26
X2.27
X2.28
X2.29
X2.30



		Correlations																														Gratitude
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X2.19	X2.20	X2.21	X2.22	X2.23	X2.24	X2.25	X2.26	X2.27	X2.28	X2.29	X2.30	
X2.1	Pearson Correlation	1	.656	.627	.660	.440	0.231	-0.102	0.328	0.183	0.302	0.290	0.227	0.247	0.198	0.308	-0.120	0.238	0.120	.396	.489	.389	.439	0.237	.386	0.289	0.339	0.182	0.290	0.185	0.135	.580
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.015	0.219	0.591	0.077	0.334	0.105	0.121	0.227	0.188	0.295	0.008	0.527	0.205	0.527	0.030	0.006	0.034	0.015	0.207	0.035	0.122	0.067	0.335	0.121	0.329	0.476	0.001
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.656	1	.640	.575	0.224	0.208	0.000	0.265	0.144	0.135	0.348	0.254	0.216	0.278	0.280	-0.079	0.201	0.315	.370	0.249	.382	.415	.383	0.351	0.312	.394	.413	.443	.394	.382	.606
	Sig. (2-tailed)			0.004	0.001	0.234	0.269	1.000	0.156	0.449	0.477	0.059	0.176	0.251	0.137	0.120	0.679	0.287	0.090	0.044	0.184	0.037	0.023	0.037	0.058	0.093	0.031	0.023	0.014	0.031	0.037	0.000
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.627	.640	1	.545	.442	.523	0.003	0.240	0.299	.530	.590	.323	.503	.397	0.228	-0.026	.535	.419	0.259	.492	.592	.604	0.310	.408	.614	.645	0.055	.432	0.342	0.094	.697
	Sig. (2-tailed)				0.002	0.014	0.003	0.861	0.202	0.109	0.003	0.001	0.082	0.005	0.030	0.228	0.891	0.002	0.021	0.166	0.006	0.001	0.000	0.095	0.025	0.000	0.000	0.773	0.017	0.064	0.621	0.000
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.660	.575	.645	1	.444	0.265	0.055	.473	0.345	.467	.495	0.307	.497	.389	0.249	0.281	0.331	0.259	0.241	.445	0.337	0.332	.489	0.313	0.156	0.316	.374	.406	0.316	0.155	.677
	Sig. (2-tailed)					0.014	0.157	0.772	0.008	0.062	0.009	0.005	0.099	0.005	0.034	0.184	0.133	0.074	0.166	0.200	0.014	0.068	0.073	0.006	0.093	0.411	0.089	0.041	0.025	0.089	0.413	0.000
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.440	.575	.545	.444	1	0.337	0.179	.450	.517	.609	.449	.363	.464	.466	.511	0.133	.379	0.219	.396	0.263	.488	0.309	0.237	0.322	0.141	0.337	0.029	0.355	.427	0.043	.629
	Sig. (2-tailed)						0.009	0.234	0.014	0.014	0.069	0.343	0.013	0.003	0.000	0.013	0.049	0.010	0.009	0.004	0.484	0.039	0.245	0.030	0.160	0.006	0.097	0.208	0.083	0.457	0.069	0.880
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.231	.208	.523	.265	0.337	1	0.212	.532	.612	.530	.532	.482	.359	0.258	0.280	0.019	0.330	.537	0.263	.374	.637	.548	.456	.381	.467	.505	0.180	.420	.398	-0.008	.666
	Sig. (2-tailed)			0.003	0.069	0.003	0.157	0.069	0.260	0.002	0.000	0.003	0.002	0.007	0.052	0.169	0.134	0.923	0.075	0.002	0.160	0.041	0.000	0.002	0.011	0.038	0.009	0.004	0.342	0.021	0.029	0.967
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	-0.102	0.000	0.003	0.055	0.179	0.212	1	0.212	.447	0.067	0.118	-0.093	0.269	0.311	0.016	0.196	0.167	0.049	.364	-0.133	.434	0.108	0.062	-0.327	-0.177	-0.113	0.189	0.118	.452	0.021	0.211
	Sig. (2-tailed)								0.260	0.013	0.724	0.534	0.626	0.150	0.094	0.931	0.299	0.379	0.797	0.048	0.484	0.016	0.571	0.744	0.077	0.350	0.552	0.318	0.534	0.012	0.914	0.263
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.8	Pearson Correlation	.302	.290	.227	.247	.198	.308	-0.120	.238	.120	.396	.489	.389	.439	0.237	.386	0.289	0.339	0.182	0.290	0.185	0.135	.580	.386	0.289	0.339	0.182	0.290	0.185	0.135	.580	
	Sig. (2-tailed)																															
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.9	Pearson Correlation	.227	.247	.198	.308	-0.120	.238	.120	.396	.489	.389	.439	0.237	.386	0.289	0.339	0.182	0.290	0.185	0.135	.580	.386	0.289	0.339	0.182	0.290	0.185	0.135	.580	.386	0.289	0.339
	Sig. (2-tailed)																															
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.10	Pearson Correlation	0.227	0.247	0.198	0.308	-0.120	.238	.120	.396	.489	.389	.439	0.237	.386	0.289	0.339	0.182	0.290	0.185	0.135	.580	.386	0.289	0.339	0.182	0.290	0.185	0.135	.580	.386	0.289	0.339
	Sig. (2-tailed)																															
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.11	Pearson Correlation	0.247	0.198	0.308	-0.120	.238	.120	.396	.489	.389	.439	0.237	.386	0.289	0.339	0.182	0.290	0.185	0.135	.580	.386	0.289	0.339	0.182	0.290	0.185	0.135	.580	.386	0.289	0.339	
	Sig. (2-tailed)																															
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.12	Pearson Correlation	0.198	0.308	-0.120	.238	.120	.396	.489	.389	.439	0.237	.386	0.289	0.339	0.182	0.290	0.185	0.135	.580	.386	0.289	0.339	0.182	0.290	0.185	0.135	.580	.386	0.289	0.339		
	Sig. (2-tailed)																															
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.13	Pearson Correlation	-0.120	.238	.120	.396	.489	.389	.439	0.237	.386	0.289	0.339	0.182	0.290	0.185	0.135	.580	.386	0.289	0.339	0.182	0.290	0.185	0.135	.580	.386	0.289	0.339	0.182	0.290	0.185	
	Sig. (2-tailed)																															
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.14	Pearson Correlation	.120	.396	.489	.389	.439	0.237	.386	0.289	0.339	0.182	0.290	0.185	0.135	.580	.386	0.289	0.339	0.182	0.290	0.185	0.135	.580	.386	0.289	0.339	0.182	0.290	0.185	0.135	.580	
	Sig. (2-tailed)																															
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.15	Pearson Correlation	.238	.120	.396	.489	.389	.439	0.237	.386	0.289	0.339	0.182	0.290	0.185	0.135	.580	.386	0.289	0.339	0.182	0.290	0.185	0.135	.580	.386	0.289	0.339	0.182	0.290	0.185	0.135	
	Sig. (2-tailed)																															
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.16	Pearson Correlation	.396	.489	.389	.439	0.237	.386	0.289	0.339	0.182	0.290	0.185	0.135	.580	.386	0.289	0.339	0.182	0.290	0.185	0.135	.580	.386	0.289	0.339	0.182	0.290	0.185	0.135	.580		
	Sig. (2-tailed)																															
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.17	Pearson Correlation	.489	.389	.439	0.237	.386	0.289	0.339	0.182	0.290	0.185	0.135	.580	.386	0.289	0.339	0.182	0.290	0.185	0.135	.580	.386	0.289	0.339	0.182	0.290	0.185	0.135	.580			
	Sig. (2-tailed																															



X2.17	Pearson Correlation	0,238	0,201	,535	0,331	,379	0,330	0,167	0,094	0,224	,572	0,315	,464	,774	,657	0,344	0,196	1	,539	0,121	0,310	0,331	0,323	0,062	0,218	0,354	,452	0,189	0,315	0,294	0,331	,573	
	Sig. (2-tailed)	0,205	0,297	0,002	0,074	0,039	0,075	0,379	0,620	0,235	0,001	0,090	0,010	0,000	0,000	0,062	0,299		0,002	0,523	0,095	0,074	0,082	0,744	0,247	0,055	0,012	0,318	0,090	0,159	0,074	0,001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X2.18	Pearson Correlation	0,199	0,315	,419	0,259	0,219	,537	0,049	0,259	0,351	,449	,711	,510	,607	,515	,399	0,154	,539	1	0,048	,374	,422	,380	,374	,385	,555	,650	0,283	,479	,429	,422	,664	
	Sig. (2-tailed)	0,057	0,090	0,021	0,166	0,245	0,002	0,797	0,167	0,057	0,013	0,000	0,004	0,000	0,004	0,029	0,417	0,002		0,803	0,042	0,020	0,038	0,042	0,036	0,001	0,009	0,130	0,007	0,018	0,020	0,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X2.19	Pearson Correlation	0,370	0,259	0,241	,396	0,263	,364	,469	0,282	0,082	-0,019	-0,009	0,179	0,319	,438	-0,048	0,121	0,048	1	0,183	,562	,376	0,111	0,159	0,034	0,073	0,175	0,210	,402	0,201	,470		
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,044	0,166	0,200	0,030	0,160	0,048	0,009	0,131	0,668	0,920	0,962	0,343	0,086	0,016	0,803	0,523	0,803		0,334	0,001	0,041	0,560	0,402	0,857	0,701	0,356	0,265	0,028	0,288	0,009	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X2.20	Pearson Correlation	0,249	,492	,445	0,263	,374	-0,133	,374	0,218	,498	,500	0,305	,426	0,334	,394	0,017	0,310	,374	0,183	1	,378	,629	0,318	0,358	0,345	,374	0,214	,395	0,274	0,213	,621		
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,184	0,006	0,014	0,160	0,041	0,484	0,041	0,247	0,005	0,005	0,102	0,019	0,071	0,031	0,927	0,095	0,042	0,334		0,040	0,000	0,087	0,052	0,062	0,042	0,255	0,031	0,143	0,259	0,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X2.21	Pearson Correlation	0,389	,382	,392	0,337	,488	,637	,434	,402	,370	,440	,496	0,281	0,340	,475	,413	-0,057	0,331	,422	,562	,378	1	,748	,415	,433	,410	,555	0,119	0,300	,462	0,127	,728	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,004	0,037	0,001	0,068	0,006	0,000	0,016	0,028	0,044	0,015	0,005	0,163	0,066	0,008	0,023	0,766	0,074	0,020	0,001	0,040		0,000	0,022	0,017	0,025	0,001	0,530	0,107	0,010	0,505	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.22	Pearson Correlation	0,439	,415	,614	0,332	0,309	,548	0,108	0,305	0,231	0,347	,407	0,240	0,281	0,357	,424	-0,127	0,323	,380	,376	,629	,748	1	,482	,470	,456	,487	0,177	0,305	,389	,374	,700	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,003	0,000	0,073	0,097	0,002	0,571	0,102	0,220	0,060	0,026	0,202	0,164	0,053	0,020	0,505	0,082	0,038	0,041	0,000	0,000		0,007	0,009	0,011	0,006	0,349	0,101	0,033	0,042	0,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.23	Pearson Correlation	0,249	,383	0,310	,489	0,237	,456	0,062	0,280	0,315	0,165	,526	0,193	0,114	0,037	0,255	-0,130	0,062	,374	0,111	0,318	,415	,482	1	0,353	0,235	,388	0,081	0,232	0,200	0,055	,496	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,037	0,095	0,006	0,208	0,011	0,744	0,134	0,090	0,385	0,003	0,308	0,547	0,845	0,175	0,493	0,744	0,042	0,560	0,087	0,022	0,007		0,056	0,212	0,034	0,670	0,217	0,289	0,773	0,005	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.24	Pearson Correlation	0,309	0,351	,498	0,313	0,322	,381	-0,327	0,072	-0,098	0,161	0,327	,527	0,132	0,106	,379	-0,171	0,218	,385	0,159	0,358	,433	,470	0,353	1	,617	,757	0,022	0,327	0,099	0,253	,518	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,068	0,005	0,093	0,083	0,038	0,077	0,705	0,608	0,394	0,078	0,003	0,486	0,578	0,039	0,366	0,247	0,036	0,402	0,052	0,017	0,009	0,056		0,000	0,000	0,906	0,078	0,604	0,178	0,003	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.25	Pearson Correlation	0,289	0,312	,614	0,156	0,141	,467	-0,177	0,067	0,063	0,238	,446	,446	0,238	0,196	0,232	-0,139	0,354	,555	0,034	0,345	,410	,456	0,235	,617	1	,853	0,000	,446	0,213	,410	,521	
	Sig. (2-tailed)	0,122	0,093	0,000	0,411	0,457	0,009	0,350	0,726	0,740	0,206	0,014	0,013	0,206	0,300	0,217	0,465	0,055	0,001	0,857	0,062	0,025	0,011	0,212	0,000		0,000	1,000	0,014	0,258	0,025	0,003	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.26	Pearson Correlation	0,339	,394	,645	0,316	0,337	,505	-0,113	0,078	0,135	,385	,558	,532	0,325	0,323	,391	-0,207	,452	,650	0,073	,374	,555	,487	,388	,757	,853	1	0,047	,380	0,148	0,274	,638	
	Sig. (2-tailed)	0,067	0,031	0,000	0,089	0,069	0,004	0,552	0,681	0,477	0,035	0,001	0,002	0,080	0,081	0,033	0,272	0,012	0,000	0,701	0,042	0,001	0,006	0,034	0,000	0,000		0,807	0,038	0,436	0,142	0,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.27	Pearson Correlation	0,182	,413	0,055	,374	0,029	0,180	0,189	0,180	0,322	0,215	0,073	,363	0,339	,406	,449	0,222	0,189	0,283	0,175	0,214	0,119	0,177	0,081	0,022	0,000	0,047	1	,398	,435	,418	,470	
	Sig. (2-tailed)	0,335	0,023	0,773	0,041	0,880	0,342	0,318	0,342	0,082	0,255	0,701	0,048	0,067	0,026	0,013	0,238	0,318	0,130	0,356	0,255	0,530	0,349	0,670	0,906	1,000	0,807		0,030	0,016	0,022	0,009	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.28	Pearson Correlation	0,290	,443	,432	,408	0,355	,420	0,118	0,309	,386	0,313	,441	,454	,535	,398	,406	0,216	0,315	,479	0,210	,395	0,300	0,305	0,232	0,327	,446	,380	,398	1	,737	0,300	,855	
	Sig. (2-tailed)	0,121	0,014	0,017	0,025	0,054	0,021	0,534	0,097	0,034	0,092	0,015	0,012	0,002	0,029	0,026	0,251	0,090	0,007	0,285	0,031	0,107	0,101	0,217	0,078	0,014	0,038	0,030	0,000	0,107	0,000		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.29	Pearson Correlation	0,185	,394	0,342	0,316	,427	,398	,452	,398	,538	0,233	,380	,364	,477	,480	0,317	0,237	0,264	,429	,402	0,274	,462	,389	0,200	0,099	0,213	0,148	,435	,737	1	,462	,645	
	Sig. (2-tailed)	0,329	0,031	0,064	0,089	0,019	0,029	0,012	0,029	0,002	0,215	0,038	0,048	0,008	0,007	0,088	0,208	0,159	0,018	0,028	0,143	0,010	0,033	0,289	0,604	0,258	0,436	0,016	0,000	0,010	0,000		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.30	Pearson Correlation	0,135	,382	0,094	0,155	0,043	-0,008	0,021	0,109	0,037	0,022	0,104	0,307	0,256	,389	,372	0,065	0,331	,422	0,201	0,213	0,127	,374	0,055	0,253	,410	0,274	,418	0,300	,462	1	,437	
	Sig. (2-tailed)	0,476	0,037	0,621	0,413	0,822	0,967	0,914	0,565	0,846	0,907	0,583	0,098	0,172	0,033	0,043	0,733	0,074	0,020	0,288	0,259	0,505	0,042	0,773	0,178	0,025	0,142	0,022	0,107	0,010		0,016	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Gratitude	Pearson Correlation	,580	,608	,697	,677	,629	,666	0,211	,565	,569	,649	,663	,581	,671																			



PWB																																														
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X30	X31	X32	X33	X34	X35	X36	X37	X38	X39	X40	X41	X42				
No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42				
1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	130		
2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	137	
4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	119	
3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	161	
2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	118	
6	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	140	
7	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	110	
8	2	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	151	
3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	2	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	133
10	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	113	
11	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	142	
11	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	112
14	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	120	
13	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	146	
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	126	
16	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	121	
17	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	114	
18	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	137
19	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	139	
10	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	113	
11	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	133	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	132	
14	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	150	
13	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	142	
12	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	114	
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	125	
17	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	118	
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	118	
19	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	119	
40	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	119	

Y.1
Y.2
Y.3
Y.4
Y.5
Y.6
Y.7
Y.8
Y.9
Y.10
Y.11
Y.12
Y.13
Y.14
Y.15
Y.16
Y.17
Y.18
Y.19
Y.20
Y.21
Y.22
Y.23
Y.24
Y.25
Y.26
Y.27
Y.28
Y.29
Y.30
Y.31
Y.32
Y.33
Y.34
Y.35
Y.36
Y.37
Y.38
Y.39
Y.40
Y.41
Y.42



Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Y.19	Y.20	Y.21	Y.22	Y.23	Y.24	Y.25	Y.26	Y.27	Y.28	Y.29	Y.30	Y.31	Y.32	Y.33	Y.34	Y.35	Y.36	Y.37	Y.38	Y.39	Y.40	Y.41	Y.42	PWB									
Y.1 Pearson Correlation	1	.516 ^{**}	.599 ^{**}	.518 ^{**}	.0326	.0334	.428	.0115	.0317	.0328	.365	.0190	.489 ^{**}	.0330	.0185	.495 ^{**}	.495 ^{**}	.510 ^{**}	.0300	.0286	.0199	.0173	.0326	.0180	.409 ^{**}	.0339	.495 ^{**}	.575 ^{**}	.453 ^{**}	.0204	.0279	.577 ^{**}	.0290	.376	.418	.376	.0271	.0084	.0339	.0224	.0185	.0204	.592 ^{**}									
Sig. (2-tailed)		.0004	.0000	.0003	.0079	.0071	.0018	.0547	.0088	.0077	.0047	.0314	.0006	.0075	.0329	.0005	.0005	.0004	.0108	.0125	.0292	.0361	.0079	.0341	.0025	.0067	.0005	.0001	.0012	.0280	.0136	.0001	.0120	.0041	.0021	.0041	.0147	.0661	.0067	.0234	.0329	.0280	.0001									
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30								
Y.2 Pearson Correlation		1	.473 ^{**}	.710 ^{**}	.384	.0295	.0341	.0277	.0320	.373	.0325	.0266	.524 ^{**}	.0250	.0280	.441	.441	.488 ^{**}	.368	.367	.414	.0218	.0219	.0248	.473 ^{**}	.0280	.441	.0326	.0343	.441	.501 ^{**}	.422	.468	.366	.448	.366	.410	.0337	.559 ^{**}	.401	.559 ^{**}	.441	.666 ^{**}									
Sig. (2-tailed)			.0008	.0000	.0036	.0114	.0065	.0138	.0085	.0043	.0080	.0155	.0003	.0183	.0135	.0015	.0015	.0006	.0045	.0046	.0023	.0247	.0244	.0187	.0008	.0135	.0015	.0078	.0064	.0015	.0005	.0020	.0009	.0047	.0013	.0047	.0024	.0069	.0001	.0028	.0001	.0015	.0000									
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30									
Y.3 Pearson Correlation			1	.439 ^{**}	.747 ^{**}	.0128	.0142	.0262	.424	.635 ^{**}	.467 ^{**}	.0352	.478 ^{**}	.473	.600	.550	.550 ^{**}	.477 ^{**}	.418	.0341	.0242	.0231	.0332	.0272	.523 ^{**}	.0247	.550	.412	.0190	.384	.0290	.411	.0277	.477 ^{**}	.409	.0323	.0347	.0032	.0247	.0105	.0247	.0217	.615 ^{**}									
Sig. (2-tailed)				.0000	.0000	.0000	.0502	.0454	.0161	.0020	.0000	.0009	.0056	.0008	.0000	.0002	.0002	.0008	.0021	.0065	.0198	.0219	.0073	.0146	.0003	.0188	.0002	.0024	.0315	.0036	.0121	.0024	.0139	.0008	.0025	.0081	.0060	.0867	.0188	.0581	.0188	.0250	.0000									
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30									
Y.4 Pearson Correlation				1	.367	.494 ^{**}	.473	.414	.0306	.0312	.381	.0270	.501	.0239	.0134	.0358	.0358	.467 ^{**}	.0352	.0327	.503 ^{**}	.0334	.0170	.0219	.426	.0134	.0358	.390	.423	.0200	.0328	.382	.385	.0321	.0334	.0321	.427	.0111	.0301	.494	.468	.0358	.620 ^{**}									
Sig. (2-tailed)					.0003	.0000	.0067	.0046	.0006	.0008	.0023	.0100	.0093	.0038	.0149	.0005	.0203	.0481	.0052	.0052	.0009	.0056	.0078	.0005	.0071	.0368	.0245	.0019	.0481	.0052	.0033	.0020	.0289	.0077	.0037	.0036	.0084	.0071	.0084	.0019	.0560	.0106	.0006	.0009	.0052	.0000						
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30								
Y.5 Pearson Correlation					1	.0237	.0263	.426	.618 ^{**}	.850 ^{**}	.524 ^{**}	.537	.508 ^{**}	.614	.784 ^{**}	.479	.479	.385	.428	.0339	.383	.0352	.423	.374	.396	.0294	.479	.0344	.0259	.479	.398	.0338	.411	.599 ^{**}	.435	.385	.0347	.0207	.0294	.0303	.0294	.0247	.692 ^{**}									
Sig. (2-tailed)						.0079	.0036	.0000	.0046	.0000	.0000	.0003	.0002	.0004	.0000	.0000	.0007	.0007	.0036	.0018	.0067	.0037	.0056	.0020	.0042	.0030	.0115	.0007	.0063	.0167	.0007	.0029	.0067	.0024	.0000	.0016	.0036	.0060	.0272	.0115	.0104	.0115	.0188	.0000								
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30								
Y.6 Pearson Correlation						1	.561	.467 ^{**}	.475	.0201	.377	.0341	.465	.0270	.0302	.0333	.0333	.0230	.375	.423	.0325	.518 ^{**}	.0237	.0327	.0275	.0302	.0333	.0352	.455	.0154	.0349	.455	.0197	.0230	.0292	.395	.0150	.364	.0302	.532	.0302	.0333	.581 ^{**}									
Sig. (2-tailed)							.0071	.0114	.0502	.0006	.0208	.0001	.0009	.0008	.0287	.0040	.0065	.0010	.0150	.0105	.0072	.0072	.0221	.0041	.0020	.0080	.0003	.0208	.0077	.0142	.0105	.0072	.0056	.0011	.0415	.0059	.0011	.0296	.0221	.0118	.0031	.0430	.0048	.0105	.0002	.0105	.0072	.0001				
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30							
Y.7 Pearson Correlation							1	.492 ^{**}	.436	.0224	.0220	.479	.0266	.0300	.0183	.370	.370	.439	.405	.0266	.422	.362	.0263	-.0051	.0246	.0335	.0226	.0285	.377	.0226	.0291	.0210	.0112	.0173	.0227	.439	.453	.404	.0183	.0340	.0183	.0226	.531 ^{**}									
Sig. (2-tailed)								.0018	.0065	.0454	.0008	.0160	.0001	.0006	.0016	.0235	.0243	.0007	.0156	.0107	.0333	.0044	.0044	.0015	.0026	.0156	.0020	.0049	.0160	.0788	.0190	.0070	.0230	.0127	.0040	.0230	.0119	.0264	.0557	.0361	.0227	.0015	.0012	.0027	.0333	.0066	.0333	.0230	.0003			
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30						
Y.8 Pearson Correlation								1	.568 ^{**}	.413	.0360	.443	.0274	.0277	.465	.0342	.0342	.406	.503 ^{**}	.407	.709 ^{**}	.387	.0243	.0275	.525 ^{**}	.0155	.0196	.0072	.0117	.0196	.0117	.0167	.0227	.0135	.0146	.0135	.0214	.0093	.0155	.0342	.0310	.0342	.515 ^{**}									
Sig. (2-tailed)									.0047	.0138	.0161	.0023	.0019	.0009	.0006	.0001	.0023	.0050	.0014	.0144	.0138	.0010	.0064	.0064	.0026	.0005	.0026	.0000	.0034	.0195	.0142	.0003	.0413	.0300	.0704	.0538	.0300	.0538	.0377	.0227	.0476	.0440	.0476	.0255	.0623	.0413	.0064	.0095	.0064	.0004		
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30					
Y.9 Pearson Correlation									1	.477	.566	.477	.458	.0282	.573	.0293	.0293	.0187	.537 ^{**}	.393	.443	.581 ^{**}	.0112	.393	.0298	.0143	.0293	.0201	.0338	.0158	.0176	.0216	.465	.0312	.473 ^{**}	.0312	.0173	.0302	.0286	.679	.429	.429	.633 ^{**}									
Sig. (2-tailed)										.0088	.0085	.0020	.0100	.0000	.0008	.0016	.0001	.0008	.0001	.0008	.0011	.0132	.0001	.0116	.0116	.0321	.0002	.0032	.0014	.0001	.0555	.0032	.0109	.0450	.0116	.0288	.0068	.0405	.0353	.0251	.0010	.0093	.0008	.0093	.0360	.0105	.0125	.0000	.0018	.0018	.0000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30			
Y.10 Pearson Correlation										1	.0349	.423	.386	.447	.667	.0342	.0342	.0267	.0321	.0338	.381	.364	.523	.428	.391	.389	.604	.389	.0299	.604	.456	.0288	.436	.509	.488 ^{**}	.509	.403	.0302	.389	.0349	.389	.0342	.674 ^{**}									
Sig. (2-tailed)											.0077	.0043	.0000	.0093	.0000	.0287	.0235	.0023	.0008	.0059	.0020	.0035	.0013	.0000	.0065	.0065	.0154	.0084	.0068	.0038	.0048	.0003	.0018	.0033	.0034	.0000	.0033	.0109	.0000	.0011	.0123	.0016	.0004	.0006	.0004	.0027	.0105	.0034	.0059	.0034	.0065	.0000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30		
Y.11 Pearson Correlation											1	.0194	.0263	.364	.378	.394	.394	.0304	.466 ^{**}	.742	.602 ^{**}	.536	.0182	.0330	.439	.0067	.0119	.0339	.433	.0119	.0022	.0257	.0335	.0178	.0225	.0178	-.0035	.0018	-.0058	.410	.0232	.0257	.529 ^{**}									
Sig. (2-tailed)												.0047	.0080	.0009	.0038	.0003	.0040	.0243	.0050	.0001	.0059	.0305	.0161	.0048	.																											

[illegible]



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

Y.27	Pearson Correlation	.495	.441	.550	0,358	.479	0,333	0,226	0,196	0,293	.604	0,119	.544	.552	.599	.512	.627	.627	.499	0,212	0,230	0,260	0,357	.711	.500	0,287	.512	1	.460	.420	.627	.643	.476	.516	.671	.584	.499	.463	.558	.512	0,361	0,315	0,255	.744
	Sig. (2-tailed)	0,006	0,015	0,002	0,052	0,007	0,072	0,230	0,300	0,116	0,000	0,531	0,002	0,002	0,000	0,004	0,000	0,000	0,005	0,261	0,221	0,166	0,053	0,000	0,005	0,124	0,004	0,011	0,021	0,000	0,000	0,008	0,004	0,000	0,001	0,005	0,010	0,001	0,004	0,050	0,090	0,174	0,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.28	Pearson Correlation	.575	.426	.412	.390	0,344	0,352	0,285	0,072	0,201	.389	0,339	0,139	0,258	0,313	0,292	.368	.368	0,255	0,355	0,348	0,157	0,274	0,344	.362	0,228	.487	.460	1	.827	0,276	.386	.504	.428	.510	.441	.595	.504	0,352	.487	.386	.487	.552	.654
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,078	0,024	0,033	0,063	0,056	0,127	0,704	0,288	0,033	0,067	0,464	0,169	0,092	0,117	0,045	0,045	0,174	0,054	0,059	0,407	0,144	0,063	0,049	0,226	0,006	0,011	0,000	0,140	0,035	0,005	0,018	0,004	0,015	0,001	0,004	0,056	0,006	0,035	0,006	0,002	0,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.29	Pearson Correlation	.453	0,343	0,190	.423	0,259	.455	.377	0,117	0,338	0,299	.433	0,247	0,237	0,232	0,212	0,309	0,309	0,278	.426	.442	0,308	.457	0,259	.437	0,209	0,330	.420	.827	1	0,086	0,332	0,346	.531	.381	.470	.587	0,302	.505	0,330	.544	.448	.532	.649
	Sig. (2-tailed)	0,012	0,064	0,315	0,020	0,167	0,011	0,040	0,538	0,068	0,109	0,017	0,188	0,208	0,217	0,260	0,097	0,097	0,137	0,018	0,014	0,098	0,011	0,167	0,016	0,268	0,075	0,021	0,000	0,653	0,073	0,061	0,003	0,038	0,009	0,001	0,105	0,004	0,075	0,002	0,013	0,002	0,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.30	Pearson Correlation	.204	.441	.384	0,200	.479	0,154	0,226	0,196	0,158	.604	0,119	0,356	.421	.599	.512	.441	.441	0,327	0,092	0,230	0,260	0,172	.711	0,290	0,287	.709	.627	0,276	0,086	1	.643	0,348	0,268	.499	0,249	0,327	.463	.380	.512	0,230	0,315	0,255	.570
	Sig. (2-tailed)	0,280	0,015	0,036	0,289	0,007	0,415	0,230	0,300	0,405	0,000	0,531	0,053	0,020	0,000	0,004	0,015	0,015	0,078	0,629	0,221	0,166	0,363	0,000	0,120	0,124	0,000	0,000	0,140	0,653	0,000	0,059	0,152	0,005	0,184	0,078	0,010	0,038	0,004	0,221	0,090	0,174	0,001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.31	Pearson Correlation	.279	.591	0,290	0,338	.398	0,349	0,291	0,117	0,176	.456	0,022	0,247	.549	.485	0,330	.532	.532	.381	0,141	0,104	0,022	0,125	.537	0,312	0,209	.448	.643	.386	0,332	.643	1	.422	.457	.381	.470	.484	.485	.612	.566	0,310	0,330	0,309	.614
	Sig. (2-tailed)	0,136	0,005	0,121	0,077	0,029	0,059	0,119	0,538	0,353	0,011	0,908	0,188	0,002	0,007	0,075	0,002	0,002	0,038	0,457	0,584	0,907	0,509	0,002	0,094	0,268	0,013	0,000	0,035	0,073	0,000	0,020	0,011	0,038	0,009	0,007	0,007	0,000	0,001	0,096	0,075	0,097	0,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.32	Pearson Correlation	.577	.422	.411	.382	0,338	.455	0,210	0,167	0,216	0,288	0,257	0,038	.398	.386	0,162	.476	.476	0,329	0,044	0,122	0,138	0,109	0,338	0,253	.393	.431	.476	.504	0,346	0,348	.422	1	.536	.565	.417	.447	0,354	0,276	.431	0,315	.431	.476	.585
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,020	0,024	0,037	0,067	0,011	0,264	0,377	0,251	0,123	0,170	0,840	0,029	0,035	0,393	0,008	0,008	0,075	0,818	0,520	0,468	0,565	0,067	0,177	0,032	0,017	0,008	0,005	0,061	0,059	0,020	0,002	0,001	0,022	0,013	0,055	0,139	0,017	0,090	0,017	0,008	0,001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.33	Pearson Correlation	.290	.468	0,277	.385	.411	0,197	0,112	0,227	.465	.436	0,335	0,125	0,332	0,257	0,262	.392	.392	0,286	0,252	0,172	.405	.409	0,257	.499	0,273	0,262	.516	.426	.531	0,268	.457	.536	1	.400	.655	.514	.362	.513	.523	.707	.654	.639	.663
	Sig. (2-tailed)	0,120	0,009	0,139	0,036	0,024	0,296	0,557	0,227	0,010	0,016	0,071	0,512	0,073	0,170	0,162	0,032	0,032	0,126	0,179	0,364	0,026	0,025	0,171	0,005	0,145	0,162	0,004	0,018	0,003	0,152	0,011	0,002	0,029	0,000	0,004	0,050	0,004	0,003	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.34	Pearson Correlation	.376	.366	.477	0,321	.599	0,230	0,173	0,135	0,312	.509	0,178	.571	.517	.683	.582	.499	.499	.365	0,188	0,143	0,161	0,204	.599	0,358	0,199	.400	.671	.510	.381	.499	.381	.565	.400	1	.546	.524	.509	.428	.400	0,205	.400	0,327	.664
	Sig. (2-tailed)	0,041	0,047	0,008	0,004	0,000	0,221	0,361	0,476	0,093	0,004	0,348	0,001	0,003	0,000	0,001	0,005	0,005	0,047	0,320	0,450	0,394	0,278	0,000	0,052	0,292	0,028	0,000	0,004	0,038	0,005	0,038	0,001	0,029	0,002	0,003	0,004	0,018	0,028	0,278	0,028	0,078	0,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.35	Pearson Correlation	.118	.448	.409	0,334	.435	0,292	0,227	0,146	.473	.488	0,225	.371	.466	.401	.378	.472	.472	0,237	0,218	0,318	0,263	.538	.435	.567	0,344	0,260	.584	.441	.470	0,249	.470	.417	.655	.546	1	.649	.493	.455	.496	.549	.496	.472	.712
	Sig. (2-tailed)	0,021	0,013	0,025	0,071	0,016	0,118	0,227	0,440	0,008	0,006	0,232	0,044	0,009	0,028	0,040	0,008	0,008	0,208	0,248	0,087	0,159	0,002	0,016	0,001	0,063	0,166	0,001	0,015	0,009	0,184	0,009	0,022	0,000	0,002	0,000	0,006	0,011	0,005	0,002	0,005	0,008	0,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.36	Pearson Correlation	.376	.366	0,323	0,321	.385	.395	.439	0,135	0,312	.509	0,178	0,312	0,277	0,293	0,218	0,327	0,327	0,206	0,299	0,143	0,161	.375	.385	0,261	0,199	.400	.499	.595	.587	0,327	.484	.447	.514	.524	.649	1	.697	.592	.400	.445	.582	.671	.664
	Sig. (2-tailed)	0,041	0,047	0,081	0,084	0,036	0,031	0,015	0,476	0,093	0,004	0,348	0,094	0,139	0,116	0,247	0,078	0,078	0,274	0,109	0,450	0,394	0,041	0,038	0,163	0,292	0,028	0,005	0,001	0,001	0,078	0,007	0,013	0,004	0,003	0,000	0,000	0,001	0,028	0,014	0,001	0,000	0,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.37	Pearson Correlation	.271	.410	0,347	.427	0,347	0,150	.453	0,214	0,173	.403	-0,035	0,349	0,291	0,309	0,173	0,361	0,361	0,226	0,061	-0,041	0,128	0,128	0,347	-0,004	0,129	.389	.463	.504	0,302	.463	.485	0,354	.362	.509	.493	.697	1	.436	.497	0,352	.605	.565	.563
	Sig. (2-tailed)	0,147	0,024	0,060	0,019	0,060	0,430	0,012	0,255	0,360	0,027	0,854	0,058	0,119	0,097	0,361	0,050	0,050	0,229	0,748																								



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

Y.40	Pearson Correlation	0,224	,401	0,105	,494	0,303	,532	0,340	0,342	,679	0,349	,410	0,223	,368	0,123	0,248	0,230	0,230	0,084	0,249	0,319	,471	,663	0,141	,437	0,136	0,248	0,361	,386	,544	0,230	0,310	0,315	,707	0,205	,549	,445	0,352	,465	,524	1	,662	,621	,636
	Sig. (2-tailed)	0,234	0,028	0,581	0,006	0,104	0,002	0,066	0,064	0,000	0,059	0,024	0,236	0,046	0,516	0,186	0,221	0,221	0,658	0,185	0,086	0,009	0,000	0,459	0,016	0,472	0,186	0,050	0,035	0,002	0,221	0,096	0,090	0,000	0,278	0,002	0,014	0,056	0,010	0,003	0,000	0,000	0,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.41	Pearson Correlation	0,185	,469	0,247	,468	0,294	0,302	0,183	0,310	,429	,389	0,232	0,139	0,303	0,000	0,167	0,118	0,118	0,036	0,228	0,209	0,235	0,351	0,049	0,310	0,260	0,167	0,315	,487	,448	0,315	0,330	,431	,654	,400	,496	,582	,605	,452	,583	,662	1	,906	,593
	Sig. (2-tailed)	0,329	0,001	0,188	0,009	0,115	0,105	0,333	0,095	0,018	0,034	0,216	0,465	0,103	1,000	0,379	0,534	0,534	0,849	0,225	0,268	0,210	0,057	0,797	0,095	0,165	0,379	0,090	0,006	0,013	0,090	0,075	0,017	0,000	0,028	0,005	0,001	0,000	0,012	0,001	0,000	0,000	0,001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.42	Pearson Correlation	0,204	,441	0,217	0,358	0,247	0,333	0,226	0,342	,429	0,342	0,257	0,075	0,161	-0,035	0,118	0,068	0,068	-0,017	0,332	0,230	0,260	0,357	0,015	,395	0,287	0,315	0,255	,552	,532	0,255	0,309	,476	,639	0,327	,472	,671	,565	,380	,512	,621	,906	1	,581
	Sig. (2-tailed)	0,280	0,015	0,250	0,052	0,188	0,072	0,230	0,064	0,018	0,065	0,171	0,694	0,396	0,853	0,534	0,720	0,720	0,928	0,073	0,221	0,166	0,053	0,935	0,031	0,124	0,090	0,174	0,002	0,002	0,174	0,097	0,008	0,000	0,078	0,008	0,001	0,038	0,004	0,000	0,000	0,000	0,001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PWB	Pearson Correlation	0,892	,686	,615	,620	,692	,581	,531	,515	,633	,674	,529	,593	,645	,661	,630	,709	,709	,589	,544	,554	,580	,623	,627	,583	,564	,532	,744	,654	,649	,570	,614	,585	,663	,664	,712	,664	,563	,547	,587	,636	,593	,581	1
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,003	0,004	0,000	0,000	0,003	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,002	0,001	0,001	0,000	0,000	0,001	0,001	0,002	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,001	0,000	0,000	0,001	0,001	0,001	0,001	0,001	0,001	0,001	0,001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

***. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).